



**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, FLEKSIBELITAS KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA
KERJA(PENGRAJIN) DIMEDIASI DENGAN KESESUAIAN UPAH
(STUDI KASUS PENGRAJIN SONGKET PANDAI SIKEK)**

SKRIPSI

*Ditulis Sabagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

YUNADIA FAUZIAH
NIM 2130404188

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1446 H/ 2025 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunadia Fauziah

NIM : 2130404188

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan SKRIPSI saya yang berjudul “ **Analisis Pengaruh Beban Kerja, Fleksibelitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi dengan Kesesuaian Upah (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek)**” adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2025

Yang membuat pernyataan



Yunadia Fauziah

NIM.2130404188

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Proposal Skripsi atas nama **Yunadia Fauziah NIM 2130404188** dengan judul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek)”**. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Khairulis Shobirin, SE., MM
NRK. 201702011010

Batusangkar, Desember 2024
Pembimbing



Dr. Nofrivul, S.E., M.M. CFRM
NIP. 196706242003121001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus
Batusangkar






Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP
NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Yunadia Fauziah**, NIM: **2130404188** Program Manajemen Bisnis Syariah yang berjudul "**Analisis Pengaruh Baban Kerja, Fleksibilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah (Studi Kasus Pengarjin Songket Pandai Sikek)**" telah diujikan dalam ujian *Manaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batangkar pada hari Senin tanggal 20 Januari 2025 dinyatakan telah lulus dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Strata Satu (S1) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Nofrivul, S.E., M.M. CFRM NIP. 196706242003121001	Ketua Sidang/ Pembimbing		6/02/2025
2	Husni Shabri, M.Si NIP. 197703132023211008	Anggota I/ Penguji I		6/02/2025
3	Mohammad Aliman Shahmi, ME NIP. 199308292022031002	Anggota II/ Penguji II		6/02/2025

Batangkar, Januari 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UM Mahmud Yunus Batangkar




Dr. H. Rizal, M. Ag., CRP
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Yunadia Fauziah, NIM. 2130404188. Judul SKRIPSI “Pengaruh Beban Kerja, Fleksibelitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek)”. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Masalah dalam penelitian rendahnya tingkat kesejahteraan pengrajin songket Pandai Sikek. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Fleksibelitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pengrajin Songket Pandai Sikek Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah.

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pengrajin Songket Pandai Sikek yang terdata di Kantor Wali Nagari Pandai Sikek sebanyak 426 pengrajin. Sampel yang digunakan sebanyak 206 pengrajin Songket Pandai Sikek (responden) yang didapat menggunakan rumus Slovin. Teknik Analisis data menggunakan analisis SEM PLS.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibelitas kerja tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Beban kerja dan motivasi kerja dimediasi kesesuaian upah tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibelitas kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Organisasi perlu mengelola beban kerja dan meningkatkan motivasi kerja untuk mendukung kesejahteraan tenaga kerja, sementara fleksibilitas kerja hanya berdampak positif jika diimbangi dengan kesesuaian upah.

Kata Kunci: Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Kesejahteraan Tenaga Kerja, Kesesuaian Upah

ABSTRACT

Yunadia Fauziah, NIM. 2130404188. The title of the thesis is 'The Effect of Workload, Work Flexibility and Work Motivation on Work Welfare Mediated by Wage Suitability (Case Study of Pandai Sikek Songket Craftsmen)'. Sharia Business Management Study Programme, Faculty of Economics and Islamic Business, Mahmud Yunus State Islamic University (UIN) Batusangkar.

The problem in the research is the low level of welfare of Pandai Sikek songket craftsmen. The purpose of this study was to determine the effect of workload, work flexibility and work motivation on the welfare of Pandai Sikek songket craftsmen mediated by wage suitability.

The type of research is field research with a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study were Pandai Sikek Songket Craftsmen recorded at the Pandai Sikek Nagari Wali Office as many as 426 craftsmen. The sample used was 206 Pandai Sikek Songket craftsmen (respondents) who were found using the Slovin formula. Data analysis technique using SEM PLS analysis.

The results showed that workload and work motivation affect labour welfare. Work flexibility has no effect on labour welfare. Workload and work motivation mediated by wage suitability have no effect on labour welfare. Work flexibility mediated by wage suitability affects labour welfare. Organisations need to manage workload and increase work motivation to support workforce welfare, while work flexibility only has a positive impact if it is balanced with wage suitability.

Keywords: *Workload, Work flexibility, Work Motivation, Work welfare, Wage adequacy*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBARAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Dan Luaran Penelitian	10
G. Definisi Operasional.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)	14
2. Beban Kerja.....	19
3. Fleksibilitas Kerja	25
4. Motivasi Kerja.....	31
5. Kesesuaian Upah.....	41
B. Hubungan Antar Variabel	53
C. Kajian Penelitian Yang Relevan	65
D. Kerangka Berfikir.....	70
E. Hipotesis.....	71

BAB III METODE PENELITIAN	72
A. Jenis Penelitian.....	72
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	72
C. Populasi Dan Sampel	73
D. Sumber Data.....	74
E. Instrumen Penelitian.....	74
F. Teknik Pengumpulan Data.....	76
G. Teknik Analisi Data	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
A. Deskripsi Data	82
1. Gambaran Umum.....	82
2. Analisis Deskriptif	83
B. Analisis Hasil Penelitian.....	98
1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outher Model</i>).....	98
2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	112
C. Pembahasan	125
BAB V PENUTUP.....	141
A. Kesimpulan	141
B. Saran	144
DAFTAR PUSTAKA	146

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian	72
Tabel 3.2 Skor Penilaian Skala Likert	74
Tabel 3.3 Kisi Kisi Instrumen Penelitian	74
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif	83
Tabel 4.2 Hasil Penyebaran Dan Pengembalian Kuesioner	85
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	86
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	87
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat (Jorong)	87
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	88
Tabel 4.8 Penilaian Analisis Deskriptif	89
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	89
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja	91
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	93
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Upah	95
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Tenag Kerja	96
Tabel 4.14 Nilai <i>Covergent Validity (Outher Loading)</i> Awal	100
Tabel 4.15 Nilai <i>Covergent Validity (Outher Loading)</i> Setelah Perbaikan	103
Tabel 4.16 Nilai Ave (<i>Average Variance Extrected</i>)	104
Tabel 4.17 Hasil <i>Discriminant Validity</i> HTMT	106
Tabel 4.18 Hasil <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	107
Tabel 4.19 Uji Reabilitas (<i>Commposite Reliability</i>)	109
Tabel 4.20 Uji Reabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	110
Tabel 4.21 <i>Inner Variance Inflation Factors (VIF)</i>	112
Tabel 4.22 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	115
Tabel 4.23 Nilai <i>Path Coefficinet</i>	117
Tabel 4.24 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Inderect Effect</i>)	119
Tabel 4.25 <i>R-Square (R²)</i>	120

Tabel 4.26 <i>F-Square</i> (F^2)	122
Tabel 4.27 <i>Q-Square</i> (Q^2)	123
Tabel 4.28 Model Fit Atau <i>Goodness Of Fit</i>	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	70
Gambar 4.1 <i>Output Diagram Jalur</i>	99
Gambar 4.2 Setelah Re-estimasi	102
Gambar 4.3 <i>Average Variance Extrected Bar Chart (AVE)</i>	105
Gambar 4.4 <i>Commposite Reliability</i>	109
Gambar 4.5 Uji Reabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>).....	111
Gambar 4.6 Hasil <i>Bootstrapping (Inner Model)</i>	114
Gambar 4.7 <i>R-Square (R²)</i>	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan tenaga kerja menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi atau perusahaan. Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat, kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya menjadi kewajiban moral organisasi atau perusahaan tetapi juga menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Seorang tenaga kerja membutuhkan perasaan aman dan nyaman dari segi fisik, psikis, sosial dan emosional sehingga dapat menjalankan peran sebagai pekerja dengan optimal. Kesejahteraan tenaga kerja yang kurang diperhatikan akan mempengaruhi pekerja keseluruhan secara bersamaan seperti penurunan kinerja, penurunan kualitas barang yang diproduksi, penurunan disiplin kerja dan lainnya (Martono, 2019).

Menurut M. Hasibuan (2003) Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Kesejahteraan tenaga kerja dapat tercermin dalam tingkat kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan hidup, tingkat stress kerja dan tingkat partisipasi dalam kegiatan organisasi. Mengukur dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara efektif merupakan tantangan bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan seringkali kesulitan dalam menentukan faktor faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Dalam penelitian ini memfokuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan seperti beban kerja, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja serta kesesuaian upah.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan menjadi pertimbangan dalam menentukan besarnya upah. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja.(Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan mental dan kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu baik dalam berbentuk fisik atau praktik. Apabila seseorang memiliki kemampuan kerja

yang tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan memunculkan rasa bosan dan jika sebaliknya apabila kemampuan lebih rendah dari pada tuntutan kerja maka akan menimbulkan kelelahan menurut (Mathis & Jocshon, 2013). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak kepada terjadinya inefisiensi kerja dan mempengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Penerapan sistem fleksibilitas kerja akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibilitas kerja merupakan cara kerja yang memungkinkan fleksibilitas tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, baik dari segi tempat, waktu, beban kerja hingga penyelesaiannya. Tujuan dari fleksibilitas kerja ini adalah meningkatkan kesejahteraan, keseimbangan antara hidup dan pekerjaan (*Work life Balance*) dan peningkatan performa kerja. Fleksibilitas kerja memberi dampak yang positif bagi pengrajin. Sistem kerja fleksibel memungkinkan pengrajin bekerja di jam berbeda sesuai dengan kebutuhan mereka (Irchamillah & Hendriani, 2023). Fleksibel kerja memiliki dampak positif pada peningkatan performa kinerja, produktivitas, moral dan kualitas hasil kerja (Kaya et al., 2022). Praktik fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga tenaga kerja.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan (*felling*) dan diawali dengan pandangan terhadap tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan, dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak adanya suatu tujuan. Motivasi dalam bekerja akan menjadi potensi yang ada dalam diri manusia yang dapat berkembang sendiri atau juga oleh sejumlah kekuatan luar (Sriwidodo & Haryanto, 2015). Hal ini akan berdampak kegiatan dalam pekerjaan yang akan menimbulkan dampak positif maupun negatif. Motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja merupakan dua aspek yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Motivasi kerja mencerminkan sejauh man tenaga kerja merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja mencakup tingkat kepuasan, keseimbangan kerja dan hidup, kesehatan mental, dan

perasaan umum dari kesejahteraan di tempat kerja. motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Ketika tenaga kerja merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasa lebih puas dengan hidup mereka secara keseluruhan, dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik secara menyeluruh menurut Bakker & Demerouti, (2008).

Upah atau gaji menjadi salah satu faktor penting dan harus diperhatikan bagi tenaga kerja (pengrajin) karena upah merupakan sumber untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja serta sebagai penunjang untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam sebuah hadits shohih Rasulullah SAW memerintahkan umatnya agar menyegerakan pembayaran upah pada pekerja. Upah merupakan salah satu pendorong dan perangsang bagi pekerja dalam suatu organisasi bisnis yang merupakan bentuk perjanjian kerja yang disepakati oleh tenaga kerja dan pemberi kerja.(Tola & Bata, 2022). Upah yang sesuai akan meningkatkan tingkat kesejahteraan lebih tinggi begitupun sebaliknya upah yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan akan menurunkan kesejahteraan (Eldy, 2014)

Kerajinan tenun songket tradisional merupakan peluang yang sangat bagus dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat daerah yang memiliki kearifan lokal tenunan songket tradisional. Di Sumatra Barat terdapat empat daerah yang memiliki kearifan lokal tenun songket tradisional yaitu ada empat pusat kerajinan tenun songket tradisional yaitu Pandai Sikek (Kabupaten Tanah Datar), Silungkang (Kota Sawahlunto), Sumpur Kudus (Kota Sijunjung) dan Lareh Sago Halaban (Kabupaten Lima Puluh Kota). Akan Tetapi kerajinan songket yang termasyur dan unggul berada di daerah Pandai Sikek. (Amelia et al., 2023)

Pandai Sikek berada di Kecamatan X Koto Kabupaten Tanah datar, Nagari ini ditempati 5.390 jiwa yang sangat identik dengan kerajinan tenunan songket tradisional. Terdapat 426 orang warga yang berprofesi sebagai pengrajin Tenun Songket Pandai Sikek (Data dari kantor wali Nagari Pandai Sikek)

Pembuatan songket diperlukan keahlian khusus, ketelitian, kesabaran, ketahanan fisik dan beban kerja yang sangat besar. Dibutuhkan proses yang sangat lama dalam pembuatan satu unit songket (H. Saputra, 2018). Ketahanan fisik sangat dibutuhkan dalam proses produksi songket, duduk lama saat menenun, ketajaman mata dalam mengolah benang dan gerakan tangan dan kaki yang berulang ulang dilakukan selama pengerjaan Songket. Hal ini juga merupakan sebuah resiko fisik bagi pengrajin selama proses penenunan dan mungkin akan dirasakan dampaknya berkelanjutan dalam jangka panjang. Tidak jarang para pengrajin mengeluhkan sakit punggung akibat duduk terlalu lama, mata perih dan minus akibat merangkai benang yang memerlukan ketajaman mata dan nyeri otot pada bagian bahu, leher dan kaki. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Badriyyah et al, 2021).

Sistem fleksibilitas kerja juga ditetapkan dalam sistem produksi Songket Pandai Sikek. Sistem ini sangat membantu para pengrajin dalam menyesuaikan antara kehidupan dan pekerjaan serta membantu meningkatkan ekonomi keluarga. Para pengrajin tidak memiliki dorongan motivasi dari lingkungan pekerjaannya. Selain itu beberapa faktor yang mendorong motivasi kerja pada pengrajin sebagian besar dipengaruhi oleh kecintaan terhadap tradisi dan dorongan pribadi akan produktivitas dalam kehidupan sehari-hari, sebagai contohnya bekerja sebagai pengrajin bisa berdampingan dengan kewajiban sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus keluarga dan juga berprofesi sebagai pengrajin songket pandai sikek bisa menjadi pekerjaan tambahan yang menyelingi pekerjaan utama. Selain beberapa faktor di atas faktor tradisi tidak terlepas dari profesi pengrajin tenun tradisional Songket Pandai Sikek.

Pada kisaran tahun 1990 hingga tahun 2012, imbalan dari pekerjaan pengrajin Songket Pandai Sikek sangat bermanfaat bagi kehidupan pengrajin sehingga dengan hasil kerja sebagai pengrajin songket pengrajin bisa dikatakan sejahtera. Hasil dari upah tenun Songket Pandai Sikek tidak hanya bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari (Jangka Pendek), akan tetapi hasil kerja dari bertenun bisa berdampak jangka panjang seperti sebagian uang upah dapat disisihkan untuk

tabungan di bank, sebagai modal usaha lain, dan membeli emas. Manfaat jangka panjang bagi kehidupan keluarga juga dirasakan dari upah tenun Songket Pandai Sikek, pengrajin bisa membiayai sekolah anak anaknya dengan uang tersebut, berkorban dan lain sebagainya. Dapat dikatakan pengrajin Songket Pandai Sikek Pada dahulunya sejahtera karena berprofesi sebagai Pengrajin tenunan tradisional Songket Pandai Sikek.

Banyak pengrajin yang mengeluhkan mengenai besaran upah yang diterima. Besaran upah yang ditetapkan terkadang tidak sesuai dengan beban kerja atau tekanan yang dialami. Selain itu, besaran upah dari dimulainya sistem pengupahan pada setiap unit songket yang diselesaikan hingga sekarang tidak mengalami peningkatan besaran upah yang begitu signifikan. Pemberian upah juga sering ditunda atau ditangguhkan oleh owner karena beberapa alasan seperti penurunan penjualan di waktu waktu tertentu (Teti, Tuti dan Sri, 20 Februari 2024)¹

Pada zaman sekarang dampak positif tersebut sudah jarang dirasakan pengrajin. Ada beberapa hal yang menyebabkan hal tersebut terjadi baik secara internal dalam usaha kerajinan songket tersebut maupun secara eksternal seperti inflasi, tingkat ekonomi, globalisasi, kebijakan dan lain sebagainya. Adapun penyebab internal dari usaha Songket Pandai Sikek yaitu kurangnya inovasi dalam pemasaran songket, pesaing, daya jual dan lain sebagainya tentunya hal ini berdampak secara tidak langsung kepada kesejahteraan pengrajin Songket Pandai Sikek.

Dari wawancara yang dilakukan, penurunan terhadap daya tarik dan daya beli terhadap Songket Pandai Sikek ini sangat terasa setelah terjadinya wabah Covid 19 melanda Indonesia. Diketahui bahwa wabah Covid 19 sangat berdampak kepada seluruh usaha atau bisnis di Indonesia. Produk Songket Pandai Sikek ini mempunyai target pasar utama yaitu wisatawan baik yang data langsung ke Pandai Sikek atau wisatawan yang datang diluar pandai sikek yang datang ke tempat distributor atau cabang toko. Pada saat wabah Covid 19 terjadinya pembatasan terhadap wisatawan baik asing atau lokal dan pembatasan itu juga diterapkan

¹ Nama samaran atau inisial dari Narasumber

untuk masyarakat. Ini menjadi pemicu utama dalam penurunan usaha Songket Pandai Sikek dan secara tidak langsung berdampak kepada kesejahteraan masyarakat yang bekerja sebagai pengrajin Songket Pandai Sikek, baik dalam segi penurunan upah, upah ditangguhkan karena tidak ada penjualan dan lain sebagainya. Dampak ini dirasakan pengrajin hingga beberapa tahun setelahnya.

Menurut beberapa pendapat dari pengrajin, dengan berangsur hilangnya wabah Covid 19 dan pembangunan ekonomi Indonesia setelah wabah Covid19, usaha kerajinan Songket Pandai Sikek juga berangsur naik kembali akan tetapi tidak sejaya sebelum wabah Covid 19 melanda. Sebagaimana yang telah dijelaskan bagaimana besarnya dampak kontribusi usaha kerajinan Songket Pandai Sikek dalam kehidupan dan kesejahteraan pengrajin.

Permasalahan utama pada fenomena ini adalah bagaimana mengukur dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dalam industri kerajinan tenun songket tradisional, khususnya di Pandai Sikek, Sumatra Barat. Meskipun kesejahteraan tenaga kerja menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia, banyak organisasi atau perusahaan masih kesulitan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhinya termasuk dalam bisnis songket Pandai Sikek. Dalam konteks kerajinan tenun songket, faktor-faktor seperti beban kerja, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan kesesuaian upah memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan tenaga kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan inefisiensi dan menurunkan kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta performa kerja. Motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan tingkat kepuasan dan kesejahteraan tenaga kerja. Upah yang sesuai juga merupakan faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak pengrajin mengeluhkan mengenai besaran upah yang diterima dan seringkali upah tersebut tidak sesuai dengan beban kerja atau tekanan yang dialami. Selain itu, dampak dari pandemi Covid-19 juga memperburuk kondisi kesejahteraan pengrajin, dengan penurunan daya tarik dan daya beli terhadap Songket Pandai Sikek

Upah yang sesuai mencerminkan peran kausal dalam dinamika hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Upah yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, beban kerja yang diberikan akan berdampak terhadap kesejahteraan para tenaga kerja (pengrajin). Proses atau mekanisme kesesuaian upah juga terlibat dalam hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (Dependen). Dengan kata lain, variabel kesesuaian upah (Variabel Mediasi) menjelaskan perubahan pada variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan pemaparan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh dan faktor faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pengrajin Songket Pandai Sikek. Oleh karena itu, Judul yang diambil pada penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) dimediasi Dengan Kesesuaian Upah (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, berikut adalah identifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Kesejahteraan tenaga kerja yang kurang diperhatikan.
2. Beban kerja yang tidak seimbang (terlalu berat atau ringan) menyebabkan inefisiensi kerja (kerja tidak efisien), rasa bosan dan kelelahan bagi pengrajin.
3. Penerapan fleksibilitas kerja yang tidak optimal.
4. Kurangnya motivasi kerja .
5. Besaran upah yang tidak seimbang (sesuai) dengan beban kerja dan keterampilan yang dimiliki.
6. Penurunan manfaat ekonomi dari kerajinan songket bagi pengrajin setelah pandemi.
7. Pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan daya tarik dan daya beli terhadap produk Songket Pandai Sikek, yang berdampak penurunan upah dan penundaan pembayaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dalam penelitian ini membatasi masalah dengan variabel variabel berikut meliputi: variabel independen (x) yaitu beban kerja, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja. variabel mediasi (z) yaitu kesesuaian upah dan variabel dependen yaitu kesejahteraan tenaga kerja (y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek?
2. Apakah fleksibelitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah kerja pada tenaga kerja (pengrajin) songket Pandai Sikek?
5. Apakah fleksibelitas kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah tenaga kerja (pengrajin) songket Pandai Sikek?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah kerja tenaga kerja (pengrajin) songket Pandai Sikek?
7. Apakah kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) songket Pandai Sikek?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek?
9. Apakah fleksibelitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek?

10. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
2. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kesesuaian upah tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
5. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesesuaian upah tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesesuaian upah tenaga kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek.
7. Menganalisis pengaruh kesesuaian upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) songket Pandai Sikek.
8. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek.
9. Menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek.
10. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah pada pengrajin songket Pandai Sikek.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Mafaat Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis yaitu memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu ekonomi mengenai Pengaruh Beban Kerja, Fleksibelitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) dimediasi Dengan Kesesuaian Upah Kerja (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek).

b. Praktis

1) Bagi Peneliti.

a. Untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

b. Menambah pengetahuan peneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja, Fleksibelitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pengrajin Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah Kerja (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek).

c. Memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai pengambilan keputusan.

d. Sebagai sarana dan pembanding serta wadah penerapan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan dan pembanding

2) Bagi Pelaku Usaha dan Pengrajin

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang Pengaruh Beban Kerja, Tenaga Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Pada Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah Kerja (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek).

3) Bagi Mahasiswa / Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan dalam bidang Bisnis dan Ekonomi Serta dapat menjadi

referensi penelitian selanjutnya mengenai mengenai Pengaruh Beban Kerja, Tenaga Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Pada Tenaga Kerja (Pengrajin) dimediasi Dengan Kesesuaian Upah Kerja (Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek).

2. Luaran Penelitian

Luaran penelitian ini diharapkan terbit sebagai karya ilmiah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar dan bermanfaat sebagai sumber referensi atau acuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

G. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman serta memecahkan kesalahan pemahaman pada masalah yang dimaksud, diperlukan uraian secara singkat variabel yang terdapat dalam penelitian. Definisi Operasional pada penelitian ini adalah:

1. Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y)

a. Pengertian

Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) adalah kondisi atau keadaan seorang tenaga kerja (pengrajin) secara umum merasa baik, aman dan memenuhi kebutuhan mereka. Meliputi aspek kesehatan fisik dan psikis yang baik, keamanan finansial, pekerjaan yang layak dan lingkungan yang mendukung. Kesejahteraan merupakan ukuran dari tingkat kebahagiaan dan kepuasan pengrajin songket Pandai Sikek.

b. Indikator

Indikator kesejahteraan karyawan tenaga kerja (Hasibuan, 2016), yaitu:

- 1) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)
- 2) Kepuasan Keluarga (*Family Satisfaction*)
- 3) Kepuasan hidup dan ekonomi (*Life and economic Satisfaction*)

2. Beban Kerja (X1)

a. Pengertian

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk

fisik maupun psikis sebagai perbandingan kemampuan tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks penelitian Beban kerja pengrajin songket Pandai Sikek mencakup aspek fisik, mental, ekonomi dan teknis. Pengrajin bekerja dalam waktu lama dengan ketelitian tinggi dan menguasai keterampilan bertenun.

b. Indikator

Indikator beban kerja menurut (Utomo, 2008), yaitu:

- 1) Banyak pekerjaan (Kondisi Pekerjaan)
- 2) Target kerja
- 3) Tekanan kerja

3. Fleksibilitas Kerja (X2)

a. Pengertian

Fleksibilitas Kerja adalah suatu kebijakan dimana perusahaan memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menentukan dimana, kapan dan durasi kerja pekerja bertugas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Selby & Wilson, 2003)

b. Indikator

Indikator Fleksibilitas kerja (Selby & Wilson, 2003), Yaitu:

- 1) Fleksibilitas memodifikasi durasi kerja (*Time flexibility*)
- 2) Fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja (*Timing flexibility*)
- 3) Fleksibilitas dalam memilih tempat kerja (*Place flexibility*)

4. Motivasi Kerja (X3)

a. Pengertian

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan agar menumbuhkan gairah bekerja pada pengrajin songket Pandai Sikek dengan memperlihatkan potensi yang ada pada diri pekerja yang akan memunculkan tingkat, arah dan persistensi tindakan yang dilakukan untuk pekeja atau menenun.

b. Indikator

Indikator motivasi kerja (Ghozali, 2018), Yaitu:

- 1) Gaji atau kompensasi
- 2) Tantangan dan tanggung jawab
- 3) Lingkungan kerja

5. Kesesuaian Upah (Z)

a. Pengertian

Upah adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental tenaga kerja agar produktivitas kerjanya meningkat (Sriwidodo & Haryanto, 2015). Kesesuaian upah adalah keselarasan antara balas jasa dengan tingkat pekerjaan yang diberikan oleh pengrajin Songket Pandai Sikek.

b. Indikator

Indikator kesesuaian upah (Ivancevich & Matteson, 2009)), Yaitu:

- 1) Memadai atau Memenuhi Syarat (*Adequate*)
- 2) Keadilan atau Kewajaran (*Equitable*)
- 3) Kepantasan atau dapat diterima (*Acceptable*)

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kesejahteraan Tenaga Kerja

a. Pengertian Kesejahteraan Tenaga Kerja.

KBBI mengartikan kesejahteraan sebagai aman, tenteram, sejahtera, dan tenteram. Menurut kebijakan organisasi, kesejahteraan pekerja mengacu pada pembayaran tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keuntungan materil maupun non materi (Hasibuan, 2016). Kesejahteraan menurut Hariandja (2009) adalah pemberian manfaat dan fasilitas kepada tenaga kerja oleh suatu organisasi yang tidak ditentukan oleh kinerja melainkan oleh anggota perusahaan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan dan kemampuan untuk hidup berkecukupan. Teori *Demands Resources (JD-R) Model* oleh bekker & Demerouti (2001) menyatakan bahwa jika tuntutan terlalu tinggi tanpa sumber daya yang memadai hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan sebaliknya sumberdaya yang cukup meningkatkan kesejahteraan. *Self determination theory* oleh Deci & Ryan (1985) menyatakan bahwa kesejahteraan tercapai ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi.

Adanya perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kerja a maka akan berdampak pada kualitas hidup pekerja dan juga akan meningkatkan kepuasan dan kesetian pekerja terhadap organisasi. Salah satu jenis kompensasi tidak langsung adalah kesejahteraan. Gaji pelengkap, baik materiil maupun non-materi, yang diberikan sesuai pilihan karyawan juga dapat dipahami sebagai kesejahteraan tenaga kerja. Tenaga kerja yang tergabung dalam organisasi kerja menerima kompensasi selain gaji dan upah, dan tidak berkorelasi dengan produktivitas mereka.

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan keanggotaannya dalam organisasi dan statusnya sebagai manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya

di luar gaji dan upah. Hal ini dapat berupa kompensasi langsung atau kompensasi tidak langsung, disebut juga tunjangan atau kompensasi tidak langsung. (Ni'mah & Nasif, 2016). Di era modern yang berkembang secara dinamis kesejahteraan tenaga kerja menjadi sebuah elemen penting tetapi juga krisis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Wahdiniawati et al., 2024). Menurut Hasibuan, (2016) jenis kompensasi seperti tunjangan, kompensasi tidak langsung, atau kompensasi pelengkap, dan lainnya termasuk dalam ruang lingkup kesejahteraan pekerja.

b. Konsep Kesejahteraan Menurut Islam

Kata kesejahteraan dalam kamus *lisan al-arab* (Ibnu Manzur:1997) berarti “hidup lapang” dan “hidup nyaman”. Kesejahteraan muncul ketika kondisi kebutuhan dasar terpenuhi bagi seseorang atau sekelompok orang. Kesejahteraan dalam bahasa arab berasal dari kata رَغَد. Kata tersebut terdapat tiga kali dalam Al Qur'an, khususnya pada ayat 35, 58, dan 112 Surat Al Baqarah dan An Nahl. Ayat dalam Al-Qur'an ini menjelaskan bahwa “tidak lapar, haus, tidak berpakaian, dan kepanasan” mengacu pada penyediaan makanan, pakaian, dan tempat tinggal (Al-Bouti, 2005).

Menurut Islam, suatu masyarakat dianggap sejahtera jika memenuhi dua syarat: pertama, kebutuhan pokok berupa pangan, sandang, dan papan; kedua, kesehatan dan pendidikan. Kedua, pertahankan dan pelihara keimanan, harta benda, jiwa, akal budi, dan harkat kemanusiaan. Dalam pandangan islam kesejahteraan bukan sekedar terpenuhi kebutuhan materi tetapi juga kebutuhan dalam *maqashid asy-syariah*. *Maqashid asy-syariah* adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

- 1) *Ad-din*. *Ad-din* bermakna menjaga agama. Diukur dari penerapan rukun Islam (syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji). Selain itu juga dapat diukur dari terwujudnya amanlan rukun iman.
- 2) *An-Nafs*. *An-Nafs* bermakna menjaga jiwa. wujud dari menjaga jiwa adalah dengan memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan atau tempat tinggal, serta kesehatan.

- 3) *Al-Aql. Al Aql* bermakna menjaga akal. Menjaga akal terdiri dari 3 tahapan. Pertama *dharuriyah*, contohnya diharamkan meminum minuman keras. Kedua *hajiyyah*, contohnya anjuran menuntut ilmu. Dan ketiga *tahsiniyyah*, contohnya menghindari diri hal yang tidak bermanfaat.
- 4) *An Nasl. An Nasl* bermakna melindungi keturunan. Melindungi keturunan dapat dilakukan dengan menikah dan menghindari zina, agar keturunan dapat bernasap dengan jelas.
- 5) *Al Mal. Al Mal* yang bermakna melindungi harta. Mencari nafkah yang halal, mencari peluang usaha, persaingan yang adil dan lainnya.

Kesejahteraan tidak terlepas dari upah yang diterima tenaga kerja. Islam menjelaskan bahwa memberikan upah harus sesuai dan adil dan mampu mencukupi kebutuhan hidup tenaga kerja. Hal ini berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Muslim, Imam Ahmad, Abu Daud, Ibnu Majah, dan Tirmidzi, yang mengatakan, "*Maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari apa yang dia pakai.*"

c. Tujuan Dan Jenis Jenis Kesejahteraan

Tujuan dari pemberian kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Hasibuan dalam (Purba, 2020) adalah:

- 1) Meningkatkan loyalitas dan minat terhadap organisasi bisnis.
- 2) Memberikan ketenangan pikiran dan memenuhi kebutuhan pribadi baik tenaga kerja maupun keluarganya.
- 3) Meningkatkan motivasi dan kesejahteraan serta disiplin kerja.
- 4) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan turnover tenaga kerja.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman.
- 6) Membantu kelancaran kerja dalam mencapai tujuan.
- 7) Menjaga kesehatan dan mutu kerja tenaga kerja.
- 8) Efektifitas pengadaan pekerja.
- 9) Meningkatkan status sosial tenaga kerja dan keluarga.

10) Membantu melaksanakan inisiatif pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia.

11) Meminimalkan kecelakaan dan kerusakan peralatan.

Program kesejahteraan finansial dan non-finansial ditawarkan kepada tenaga kerja, keduanya bersifat ekonomis dan menawarkan fasilitas dan layanan berkualitas.

d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

Faktor internal (individu) dan eksternal (organisasi) yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja sebagian besar menekankan pada faktor individu seperti beban kerja, motivasi keseimbangan pekerjaan dengan keluarga dan efisien diri, baik umum maupun spesifik konteks pekerjaan. Sementara faktor eksternal, sebagian besar menekankan pada karakteristik pekerjaan (Dinarwati & Eflina, 2023). Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja:

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Ketika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan bosan. Sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaannya, maka kelelahan akan lebih banyak muncul. Beban kerja dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Apabila beban kerja dikelola dengan baik maka akan menimbulkan kesejahteraan tenaga kerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah (Mikola, 2020). Pengelolaan beban kerja merupakan suatu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja (Wahdiniawati et al., 2024)

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. ketika pekerja merasa termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan akan memunculkan beberapa hal seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, peningkatan produktivitas dan hubungan interpersonal yang lebih baik yang mana hal ini akan berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja, baik yang dikarenakan imbalan upah ataupun non upah seperti kepuasan tersendiri dalam bekerja (Sebayang & Nurhaida, 2022).

3. Fleksibelitas Kerja

Penerapan sistem fleksibelitas kerja baik dari segi tempat, waktu dan pembagian kerja serta integrasi prinsip yang berkelanjutan dalam kebijakan SDM diidentifikasi sebagai langkah mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibelitas kerja dengan penerimaan yang baik akan menimbulkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Tenaga kerja yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan. (Wahdiniawati et al., 2024).

4. Upah atau kompensasi

Kesejahteraan tenaga kerja mungkin dipengaruhi oleh gaji mereka. Gaji yang sesuai akan meningkatkan kesejahteraan ke tingkat yang lebih tinggi, sedangkan gaji yang tidak sesuai dengan jumlah usaha yang diperlukan akan menurunkan kesejahteraan (Eldy, 2014)

e. Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja

Indikator kesejahteraan tenaga kerja adalah metode yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan tenaga kerja dalam beberapa aspek indikator kesejahteraan tenaga kerja (Hasibuan, 2016), yang umum digunakan antara lain adalah:

1) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja yang aman dan sehat, upah dan gaji yang adil, waktu luang yang cukup, program tunjangan, dan kebijakan manajemen yang mengacu pada kesehatan mental dan fisik tenaga kerja.

2) Kepuasan Keluarga (*Family Satisfaction*)

Kepuasan keluarga adalah suatu kondisi dimana individu merasa senang dan puas dengan kehidupan keluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan keluarga termasuk, antara lain, hubungan yang baik dengan keluarga, kesehatan keluarga, dan kesejahteraan keluarga.

3) Kepuasan hidup dan Ekonomi (*Life and economic Satisfaction*)

Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*) adalah suatu kondisi dimana individu merasa senang dan puas dengan kehidupannya secara keseluruhan. Keuangan, kesehatan, hubungan sosial, pekerjaan, dan lingkungan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, yang memerlukan upaya mental dan fisik. Beban kerja, termasuk tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, menghasilkan sesuatu, dan fokus dalam tekanan, juga bisa menjadi sumber stres. Beban kerja menurut Mathis & Jocshon, (2013) merupakan perbandingan antara ekspektasi pekerjaan dan bakat. Kebosanan akan terjadi jika keterampilan kerja seseorang melebihi harapan pekerjaannya, dan kelelahan akan terjadi jika kemampuannya tidak memenuhi tuntutan

tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi atau ringan akan menimbulkan inefisiensi di tempat kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Beban kerja menurut Tarwaka (2014) adalah keadaan dimana tenaga kerja diharuskan menyelesaikan sejumlah tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akibat ketidakseimbangan antara kemampuan dan beban kerja merupakan suatu hal yang perlu dipikirkan. Teori *Demand Resource Model* oleh Bakker&Demerouti, (2007) yang menyatakan beban kerja yang seimbang dapat memberikan tantangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat memperbaiki aspek kesejahteraan psikologis dan emosional. Namun, beban kerja yang tidak terkendali dapat menjadi faktor penyebab ketidakpuasan yang menurunkan kesejahteraan.

Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Lukito & Alriani, 2018). Beban kerja didefinisikan oleh Hart dan Stevelend sebagai "hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas tersebut." Dengan kata lain, beban kerja adalah jumlah tugas yang memerlukan proses atau kemampuan mental dan mempunyai tenggat waktu (Dhini Rama Dhanian, 2010). Beban kerja yang mempengaruhi mental sangat penting untuk diprediksi karena dapat memicu dan mempengaruhi perilaku dan keselamatan. (Oh et al., 2024).

Jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh tenaga kerja adalah beban kerja, dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan kapasitas unik untuk mengatasi beban kerja fisik, mental, dan sosial (Mahawati et al., 2021). Secara ergonomis, setiap beban kerja harus seimbang dengan kemampuan dan batasan seseorang. Pekerjaan sangat penting untuk mencapai tujuan hidup dan meningkatkan kehidupan yang produktif. Setiap orang hanya mampu memikul beban sampai berat standar.

Beban kerja adalah banyaknya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. (Nabawi, 2019). Beban kerja merupakan analisis yang menekankan pada cara pekerja melakukan pekerjaan dan bagaimana kemampuan tenaga kerja untuk untuk mengantisipasi munculnya suatu pekerjaan baru (Assa, 2022). Beban kerja terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian target yang telah direncanakan.

b. Aspek aspek beban kerja

Ada tiga jenis pekerjaan: fisik, mental, dan waktu. (Fil, 2021). Berikut penjelasannya:

1) Beban kerja fisik

Didefinisikan sebagai pekerjaan yang memerlukan energi fisik dalam otot manusia, yang berfungsi sebagai penghasil energi. Menurut Wulandari (2019), pekerjaan fisik didefinisikan sebagai pekerjaan yang bergantung pada upaya manusia, yang berfungsi sebagai penghasil energi dan pengontrol energi. Penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan secara objektif dengan menggunakan dua metode: langsung dan tidak langsung.

2) Beban kerja mental (Psikis)

Salah satu elemen penting yang harus dipertimbangkan adalah evaluasi beban mental pekerja; ini adalah beban yang ditanggung oleh pekerja yang melakukan aktivitas mental dan psikologis di tempat kerja mereka. Perusahaan tidak hanya akan menilai beban fisik pekerja, tetapi juga akan menilai beban mental pekerja.

3) Pemanfaatan waktu

Kalkulasi beban kerja berdasarkan unsur-unsur waktu terdiri dari dua kategori:

- a) Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, yaitu mempunyai siklus kerja yang pendek dan diulang-ulang hampir dalam waktu yang bersamaan. Siklus yang singkat dan berulang ini biasanya

akan membuat karyawan menjadi bosan dan akhirnya menjadi ceroboh.

- b) Penataan pekerjaan ini tidak menentu, yang biasanya dikaitkan dengan pekerjaan administratif dan pekerja yang bekerja di belakang meja.

c. Indikator Beban Kerja

Berikut ini adalah indikator beban kerja menurut (Utomo, 2008), yaitu:

1) Banyaknya pekerja (Kondisi pekerjaan)

Dalam indikator ini menjelaskan cara bekerja memandang dan memahami pekerjaan dengan baik. Contoh, sudah menjadi rahasia umum bahwa pekerja di bagian produksi akan berinteraksi dengan mesin produksi guna mencapai tujuan produksi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan dan mensosialisasikan Prosedur Operasi Standar (SOP) kepada seluruh individu dalam organisasi. Hal ini memastikan bahwa pekerja yang bekerja di divisi ini dapat dengan mudah melaksanakan tugas yang diberikan, meminimalkan kesalahan pada berbagai tahapan pekerjaan, mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, meningkatkan konsistensi, ketidakpastian, dan perlindungan sekaligus mengurangi beban kerja tenaga kerja, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara tenaga kerja dengan atasan atau rekan kerja.

2) Target kerja

Tentu saja beban kerja yang diterima tenaga kerja secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh target kerja yang ditetapkan. Tugas yang diterima dan diselesaikan akan bertambah seiring dengan jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya. Kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi kewajibannya menyelesaikan pekerjaan dengan beban kerja akan sangat terhambat oleh adanya ketidakseimbangan

antara waktu penyelesaian dan target pelaksanaan serta volume pekerjaan.

3) Tekanan dan Penggunaan Waktu Kerja

Tekanan kerja yang berlebihan dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja serta produktivitas dan kebahagiaan kerja secara umum. Menciptakan suasana kerja yang produktif dan sehat bergantung pada pengelolaan tekanan. Menyesuaikan jam kerja dengan SOP dapat membantu mengurangi beban kerja. Sebaliknya, beberapa organisasi tidak memiliki SOP ini atau tidak menerapkannya secara konsisten.

d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh manusia. Beban kerjanya berasal dari luar tubuh manusia. Pekerjaan biasanya dilakukan di suatu tempat dengan lingkungan dan situasi kerja yang akan memberikan beban kerja tambahan terhadap keadaan fisik atau mental pekerjanya. Umumnya yang termasuk dalam beban kerja eksternal adalah beban kerja atau tugas itu sendiri, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek inilah yang disebut dengan stressor (Mahawati et al., 2021).

a) Beban atau tugas tugas (*tasks*) kerja.

Tugas atau beban kerja bersifat mental atau fisik. Contoh beban kerja fisik eksternal antara lain lingkungan kerja, desain ruang kerja, alat dan fasilitas, kondisi topografi, sikap kerja, teknik pengangkatan dan beban, alat bantu kerja, fasilitas informasi (display dan kontrol), dan alur kerja. Contoh faktor eksternal yang berkontribusi terhadap beban mental antara lain tingkat kesulitan pekerjaan, yang memengaruhi keadaan emosional tenaga kerja, rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dan tekanan yang mereka tanggung saat bekerja.

b) Organisasi Kerja

Durasi jam kerja, waktu istirahat, shift, lembur, struktur penggajian, sistem kerja, struktur organisasi, serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja.

c) Lingkungan Kerja

Beban kerja tambahan dapat dihasilkan oleh lingkungan kerja. Contohnya termasuk lingkungan kerja fisik, termasuk suhu, panas yang dihasilkan oleh pergerakan, lingkungan kerja kimia, termasuk polusi debu, gas, dan udara, lingkungan kerja biologis, termasuk bakteri, virus, dan jamur, dan lingkungan kerja psikologis, termasuk hubungan interpersonal di tempat kerja.

2) Faktor Internal

Faktor beban kerja internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang sebagai akibat reaksi beban kerja dari luar. Tingkat keparahan regangan dapat dilihat secara obyektif maupun subyektif. Penelitian dinilai secara obyektif dengan melihat perubahan reaksi fisiologis; Penilaian subjektif dapat dilakukan dengan melihat perubahan reaksi psikologis dan perubahan sikap atau perilaku. Secara subjektif, ketegangan erat kaitannya dengan harapan. Selain itu, perlu dievaluasi dan mempertimbangkan beban fisik dan mental (Mahawati et al., 2021).

e. Dampak Beban Kerja

Besaran dampak beban kerja dapat dirasakan ketika kemampuan dan beban kerja seimbang atau tidak, jika antara keduanya seimbang maka akan berdampak positif kepada tenaga kerja begitupun sebaliknya apabila kemampuan dan beban kerja tidak seimbang maka akan berpengaruh negatif kepada tenaga kerja. Sangat banyak beban kerja dapat menyebabkan gangguan atau penyakit akibat kerja (Mahawati et al., 2021). Terlalu banyak beban kerja akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental,

serta reaksi emosional (Fil, 2021). Salah satu dampak negatif dari beban kerja yang tidak seimbang adalah sebagai berikut ;

1) Penurunan kualitas kerja.

Jika beban kerja yang berlebihan tidak diimbangi dengan kemampuan, hal itu akan menyebabkan kualitas kerja yang buruk, penurunan fokus, pengawasan diri, dan ketidakakuratan, sehingga hasil kerja tidak memenuhi standar.

2) Keluhan.

Keluhan ini muncul ketika hasil pekerjaan tidak sesuai harapan dan harapan. Misalnya, harus menunggu lama untuk memesan barang produksi, namun hasilnya tidak sesuai ekspektasi pembeli.

3) Kenaikan tingkat absensi.

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya menyebabkan tenaga kerja menjadi kelelahan dan sakit, sehingga akan berdampak buruk pada kelancaran usaha. Tingkat ketidakhadiran yang terlalu tinggi juga akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

3. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Feksibelitas Kerja

Fleksibelitas Kerja disebut dalam bahasa inggris istilah yaitu *Flexible Working Arrangements*. *Flexible Working Arrangements* atau fleksibelitas kerja adalah cara bekerja dengan penerapan fleksibilitas atau penyesuaian dalam melakukan pekerjaan (Weideman & Hofmeyr, 2020). Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan, keseimbangan antara hidup dan pekerjaan, serta meningkatkan kualitas kerja baik dari segi lokasi, waktu, beban kerja, maupun penyelesaian pekerjaan (Chung & van der Horst, 2018). Untuk mencegah monoton dan kebosanan, pekerja mendapatkan manfaat dari penerapan dan penyediaan fleksibilitas pekerjaan (Wicaksono, 2019).

Teori keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance theory*) oleh Greenhaus & Allen (2011) menyatakan bahwa kemampuan tenaga kerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Fleksibilitas kerja juga dipandang sebagai elemen penting dalam teori permintaan-kendali (*demand control theory*) oleh Robert Karasek (1979) dimana fleksibilitas kerja memberikan kontrol lebih besar kepada individu terhadap aspek pekerjaan mereka yang akhirnya mengurangi stres kerja.

Fleksibilitas kerja telah banyak digunakan di perusahaan maupun masyarakat. Hal ini memungkinkan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas tanpa memikirkan waktu dan tempat (Hada et al., 2020). *Flexible Working Arrangements* atau fleksibilitas kerja merupakan sistem pengaturan kerja dengan mengubah pola kerja sesuai dengan keinginan tenaga kerja dan memberikan kebebasan kepada pekerja untuk mengatur cara kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dapat dipenuhi (Marina et al., 2021).

Flexible Working Arrangements atau fleksibilitas kerja digambarkan sebagai suatu sistem aturan kerja yang membebaskan tenaga kerja dalam memutuskan besaran jam kerja, waktu dan tempat kerja serta jumlah jam kerja (Tsagkanou et al., 2022). *Flexible Working Arrangements* atau fleksibilitas kerja adalah pengaturan jam kerja tenaga kerja dalam menentukan waktu kerja diluar waktu yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan keinginan (Kelliher et al., 2019). *Flexible Working Arrangements* merupakan alternatif pengaturan kerja yang memberikan peluang bagi tenaga kerja untuk fleksibel dalam bekerja termasuk durasi, shift, cuti, izin dan kompersi jam kerja.

b. Indikator Fleksibilitas Kerja

Indikator Fleksibilitas kerja atau *Flexible Working Arrangements* (FWAs) menurut Carlson dalam jurnalnya disebut dengan jadwal fleksibel adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang memungkinkan tenaga kerja

untuk memilih berapa lama (fleksibilitas waktu), kapan (fleksibilitas waktu), dan di mana (fleksibilitas tempat). (Abadi & Taufiqurrahman, 2023). Berikut indikator fleksibilitas kerja (Selby & Wilson, 2003), yaitu:

1) Fleksibilitas memodifikasi durasi kerja (*Time flexibility*)

Toleransi waktu mengubah durasi kerja merujuk pada kepuasan tenaga kerja untuk mengontrol durasi kerja atau waktu kerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh organisasi. Tenaga kerja secara bebas mengukur seberapa lama ingin mengerjakan pekerjaan sesuai kebutuhan mereka sendiri tanpa mengenyampingkan kebutuhan perusahaan.

2) Fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja (*Timing flexibility*)

Fleksibel dalam hal memilih jadwal kerja (*Timing flexibility*) merujuk kepada kemampuan tenaga kerja untuk memilih dengan bebas jadwal kerja atau jam kerja dalam melaksanakan tugas tenaga kerja dan organisasi.

3) Fleksibilitas dalam memilih tempat kerja (*Place flexibility*)

fleksibel dalam hal memilih tempat kerja (*Place flexibility*) merujuk pada pemilihan tempat kerja oleh tenaga kerja secara fleksibel sesuai dengan kenyamanan dan kebutuhan tenaga kerja itu sendiri dan kebutuhan organisasi.

Terdapat berbagai jenis praktik fleksibilitas kerja (*Flexible Working Arrangements (FWAs)*) yaitu kerja akhir pekan (*weekend work*), kerja shift (*shift work*), lembur (*overtime*), kontrak jam tahunan (*annual hours contract*), kerja sementara atau santai (*temporary/casual work*), kontrak jangka tetap (*fixed-term contracts*), kerja paruh waktu (*part-time work*), pembagian pekerjaan (*job-sharing*), waktu fleksibel (*flexi-time*), kerja jarak jauh (*telework*), kerja berbasis rumahan (*home-based work*), dan minggu kerja terkompresi (*compressed work week*) (Irchamillah & Hendriani, 2023).

c. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Penyebab penerapan fleksibilitas kerja terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi seperti gender, teknologi, infrastruktur, leadership dan manajerial, peraturan, jenis pekerjaan dan jabatan (Fadhila & Wicaksana, 2020). Berikut penjelasannya:

1) Faktor gender

Faktor ini terkait dengan jenis kelamin tenaga kerja laki laki atau perempuan. Sistem kerja yang dianggap membebani tenaga kerja perempuan daripada laki laki secara umum sehingga kurang produktif dalam bekerja.

2) Faktor infrastruktur dan teknologi

Fleksibilitas kerja atau *Flexible Working Arrangements* dalam pelaksanaanya penting untuk menyediakan infrastruktur dan teknologi untuk menunjang kualitas dan performa tenaga kerja agar terhubung dengan mudah ketika bekerja.

3) Kepemimpinan dan manajemen

Kepemimpinan dan manajemen sangat berpengaruh dalam penerapan fleksibilitas kerja untuk mengatur secara optimal selama bekerja dengan sistem *Flexible Working Arrangements*. Kedua faktor ini sangat berkaitan dalam mencegah pekerja menyalahgunakan fasilitas FWAs pada kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan melakukan kegiatan yang tidak produktif melalui pengawasan yang ketat dengan bantuan teknologi.

4) Faktor kebijakan

Faktor ini sangat penting dalam penerapan sistem *Flexible Working Arrangements*. Kebijakan perlu diterapkan agar dapat mengontrol capaian kinerja. Memperkuat kebijakan dalam prediksibilitas, akuntabilitas dan kontrol atas pekerja akan memperlancar sistem *Flexible Working Arrangements*.

5) Faktor jenis pekerjaan dan jabatan

Pelaksanaan *Flexible Working Arrangements* atau fleksibilitas kerja tidak dapat diterapkan disemua jenis pekerjaan. Beberapa jabatan dan bagian yang memungkinkan dalam pelaksanaan *Flexible Working Arrangements* seperti IT Developer dan ahli analisis yang mendukung sistem ini. Pemegang posisi tertinggi dan pengambil keputusan dan setaranya.

d. Nilai Tambah Terhadap Penerapan Fleksibilitas Kerja

Menurut (Marina et al., 2021), menyatakan bahwa praktik FWAs memberikan nilai baik dari semua sisi baik terhadap sisi tenaga kerja ataupun dari sisi organisasi itu sendiri. Berikut penjelasan mengenai nilai tambah fleksibilitas kerja atau FWAs:

1) Dari sisi pekerja

Tenaga kerja yang berperan sebagai orang tua akan mendapatkan keuntungan dari jadwal kerja yang fleksibel karena mereka dapat menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga dapat memberi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Tenaga kerja juga dapat memilih berbagai macam kemungkinan opsi untuk memilih waktu, laba bekerja dan tempat.

2) Dari sisi organisasi

Flexible Working Arrangements memberikan nilai tambah bagi organisasi, jadwal kerja yang fleksibel akan menciptakan langkah-langkah proaktif dan digunakan dalam kemajuan teknologi. Hal ini akan berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja dan memberikan umpan balik terhadap organisasi berupa kinerja.

e. Manfaat Fleksibilitas Kerja

Menurut Čiarnienė (2018), terdapat berbagai keuntungan fleksibilitas kerja bagi organisasi dan tenaga kerja, berikut penjelasannya:

1) Aspek Ekonomi

- a) Perjalanan hemat biaya dan waktu untuk bekerja
- b) Tenaga kerja dapat memanfaatkan waktu emas untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan lebih efisien.
- c) Dapat meningkatkan performa, profitabilitas dan produktivitas dalam bekerja.
- d) Dapat menghemat biaya konsumsi atau transportasi.
- e) Orang tua membayar lebih sedikit untuk jam penitipan anak.

Dari sudut pandang ekonomi, perusahaan memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas dan penggunaan peralatan dan ruang kerja yang lebih ekonomis, termasuk pengurangan biaya air, listrik, dan ruang kantor. dan parkir yang efektif.

2) Dimensi Sosial

- a) Keseimbangan dalam kehidupan dan dunia kerja (*Better wort life balance*).
- b) Meningkatnya kontrol pribadi terhadap jadwal bekerja.
- c) Kurangnya gangguan atau disertai dari lingkungan kerja
- d) Kurangnya tingkat stres dalam ketenagakerjaan.
- e) Meningkatnya moral dan komitmen dalam bekerja.
- f) Meningkatnya kepuasan kerja dan mengurangi tekanan kerja.

Sedangkan manfaat bagi pemberi kerja dalam segi sosial yaitu dapat meningkatkan kapasitas untuk menarik dan menginspirasi tenaga kerja, memberikan peluang bagi tenaga kerja dengan keterampilan luar biasa namun memiliki keterbatasan unik, seperti disabilitas; tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah; kepuasan kinerja yang tinggi; dan meningkatkan persepsi pemberi kerja sebagai hasil dari mengintegrasikan fleksibilitas di tempat kerja dan menurunkan konflik kehidupan kerja.

3) Dimensi Lingkungan

Dari sudut pandang lingkungan, para pekerja dapat memperoleh manfaat dari berkurangnya perjalanan pada jam-jam sibuk dan berkurangnya polusi udara dari emisi mobil. Dari sudut pandang lingkungan, denda bagi pemberi kerja dapat memberikan keuntungan, seperti mendorong penggunaan air, kopi, tisu, dan sumber daya lainnya secara efektif dan menurunkan jumlah limbah yang didaur ulang dan dibuang di tempat kerja.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang dimotivasi oleh serangkaian sikap dan nilai yang membantu mereka menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuannya. Kata kerja latin *movere* yang artinya bergerak, dari sinilah kata motivasi berasal. Setiap motif pekerjaan terutama didorong oleh motivasi (Hamid, 2019). Kata motif, yang berarti kekuatan pendorong atau alasan, berasal dari kata motivasi dalam bahasa Inggris. Kata “motif” dalam bahasa Indonesia mengacu pada kekuatan batin yang mendorong seseorang melakukan tindakan. (Suparyanto dan Road, 2020)

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan motivasi sebagai: a) keinginan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang, baik disadari maupun tidak, untuk melakukan tindakan menuju tujuan tertentu; dan b) upaya yang dapat menggugah seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau merasa puas dengan tindakannya (KBBI, 2021)

Motivasi kerja menurut Schermerhorn, John D., c.s. (2005), adalah kata yang digunakan dalam perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan yang dimiliki tenaga kerja dan yang menentukan derajat, arah, dan ketekunan aktivitas yang dilakukan di tempat kerja (Siahaan & Meilani, 2020). Pekerjaan memberi seseorang dorongan dan semangat

untuk bekerja sehingga dapat bekerja secara efisien dan menggabungkan upayanya untuk memperoleh kekuatan dan kesuksesan dikenal dengan istilah motivasi.

Maslow menyatakan dalam buku Hasibuan (2009) bahwa orang termotivasi untuk bekerja karena merasakan adanya kebutuhan untuk memuaskan berbagai keinginannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan pokok, keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, dan tuntutan fisiologis pengakuan (A.Saputra, 2015). Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mendapatkan kepuasan dan tujuan. Seseorang yang termotivasi akan lebih berdedikasi terhadap tugas dan menyelesaikannya sebaik mungkin, dengan keseriusan, dengan gembira (Syifaurrehman, 2022).

Menurut Fathoni, (2006) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diminta darinya atau yang diperintahkan untuk dilakukannya (Kasenda, 2017). Motivasi kerja adalah upaya atau aktivitas internal manusia yang berupaya memuaskan kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu. Jika motivasi terkondisi dengan baik maka tenaga kerja dapat dengan leluasa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Syifaurrehman, 2022). *Self-Determination Theory* oleh Deci & Ryan, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompensasi dan keterhubungan dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Ketika tenaga kerja memiliki motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik mereka cenderung merasa lebih puas, termotivasi dan berenergi dalam melaksanakan tugas sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan

Motivasi kerja juga merupakan sebuah keinginan untuk bertindak dan berbuat sesuatu. (Sabila & Sari, 2024). Organisasi harus memastikan bahwa motivasi kerja dalam setiap diri pekerja harus ada (Umilla & Etikariena, 2019). Salah satu bentuk upaya yang diberikan organisasi dalam

memberikan motivasi kerja adalah pemberian upah yang sesuai (Miskini & Bagia, 2020). Terdapat tiga fungsi motivasi (Sari, 2018) yang pertama, mendorong tindakan atau perilaku. Motivasi berperan sebagai pengarah pada urutan kedua dan pendorong pada urutan ketiga.

Kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan. Di sisi lain, motivasi di tempat kerja mengacu pada dorongan individu atau kelompok untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Teori Motivasi Kerja (Suparyanto & Rosad, 2020; Arquisola & Walid Ahlisa, 2019; Setiaji et al., 2023; Susanto, 2018),

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Pada tahun 1943, Abraham Maslow menerbitkan *A Theory of Human Motivation* di jurnal *Psychological Review*, yang memaparkan Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow menegaskan bahwa manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya yang paling mendasar terlebih dahulu, dan setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka akan terinspirasi untuk mempertimbangkan pemenuhan kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi. Menurut teori Hirarki keinginan Maslow, ada lima tingkat keinginan manusia:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan manusia yang paling mendasar, atau keinginan primer, adalah tuntutan fisiologis. Makanan, minuman, sandang, papan, dan kebutuhan lain untuk bertahan hidup merupakan contoh kebutuhan dasar manusia.

b) Kebutuhan Keamanan (*Security Needs*)

Manusia memerlukan rasa aman, bebas dari bahaya baik psikis maupun fisik. Merasa aman dari bahaya, kejahatan, konflik, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, kerusuhan, bencana alam, dan banyak lagi adalah contoh persyaratan keamanan.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Karena manusia adalah makhluk sosial, maka kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan kasih sayang, cinta, dan dicintai. Memenuhi persyaratan ini dapat meningkatkan semangat seseorang, meningkatkan harga diri, dan menjadikannya lebih kuat.

d) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan manusia untuk dihargai dikenal sebagai kebutuhan akan harga diri. Dorongan ini berkaitan dengan keinginan masyarakat untuk diakui kehadirannya, baik secara internal maupun eksternal, yang mendorong mereka untuk mengejar kesuksesan dan status.

e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization Needs)*

Dalam hierarki pemenuhan keinginan manusia, kebutuhan aktualisasi diri menempati urutan teratas. Setelah keempat kebutuhan lainnya terpenuhi, kebutuhan ini akan terpenuhi. Manusia akan mengembangkan potensinya sebagai respons terhadap keinginan ini, serta dorongan internalnya untuk menjadi versi diri yang lebih baik dan terkadang menjadi lebih baik.

Maslow mengusulkan bahwa dua motivasi—motivasi defisiensi dan motivasi pertumbuhan bertanggung jawab atas pemenuhan beragam kebutuhan ini. Keinginan seseorang untuk mengatasi stres yang timbul karena kekurangannya sendiri disebut dengan kurangnya motivasi. Sedangkan motivasi perkembangan merupakan dukungan yang didasarkan pada kenyataan bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan alamiah untuk tumbuh dan berkembang.

2. Teori ERG

Clayton Paul Alderfer mengembangkannya. Menurut pandangan ini, manusia termotivasi untuk berperilaku berdasarkan tiga kebutuhan dasar manusia. Persyaratan tersebut meliputi kebutuhan untuk

berhubungan dan terlibat dengan orang lain (*Relatedness*), kebutuhan untuk berkembang (*Growth*), dan kebutuhan untuk eksis (*Existence*).

Ada yang berpendapat bahwa Teori Kebutuhan Maslow adalah versi sederhana dari teori motivasi ERG. Alderfer, bagaimanapun, meringkas tahapan ini menjadi tiga gagasan ERG. Tingkat Eksistensi (E) mengklasifikasikan kebutuhan manusia pada tingkat psikologis dan keamanan, tingkat Keterhubungan (R) mencakup kebutuhan manusia pada tingkat sosial, tingkat Pertumbuhan (G) mencakup aktualisasi diri, dan tingkat kebutuhan harga diri berada di antara kebutuhan untuk koneksi dan berkembang.

3. Teori Dua Faktor

Ide yang biasa disebut dengan ide motivasi Herzberg ini diciptakan oleh psikolog dan profesor Frederich Herzberg dari Universitas Utah di Amerika Serikat. Ide ini menggambarkan bagaimana motivasi seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja dan kesehatan mentalnya. Menurut hipotesis ini, motivasi karyawan dipengaruhi oleh dua unsur:

a) Faktor Motivator (*Motivator Factors*)

Variabel yang memotivasi seseorang untuk mencapai lebih banyak atau berkinerja lebih baik dikenal sebagai variabel motivasi. Dorongan ini bersifat melekat atau berasal dari dalam diri seseorang. Unsur-unsur yang menjadi pertimbangannya adalah: prestasi, usaha seseorang, keberhasilan yang diraih, peluang berkembang, kemajuan karir, dan penghargaan orang lain.

b) Faktor Hygiene (*Hygiene Factors*).

Seseorang mungkin mengalami perasaan tidak puas karena faktor kebersihan. Unsur ini bersifat ekstrinsik, artinya berasal dari luar individu dan mempengaruhi tingkah lakunya. Faktor-faktor ini mencakup hal-hal seperti posisi individu di tempat kerja, hubungan mereka dengan atasan mereka, hubungan mereka dengan rekan kerja,

insentif untuk pekerjaan yang baik, kebijakan organisasi, prosedur administratif, dan kondisi tugas mereka.

c. Indikator Motivasi Kerja

Perilaku kerja seseorang dan kemampuan bekerja dengan semangat dan semangat dipengaruhi oleh indikator motivasi kerja. Menurut Ghozali (2018), terdapat beberapa indikasi motivasi kerja, antara lain:

1. Gaji atau upah. Upah atau gaji itu penting dalam motivasi kerja, gaji atau upah dapat dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan diri seperti kebutuhan fisik, keselamatan, dan kesehatan.
2. Tantangan dan tanggung jawab. Mengatasi tantangan dan melewati rintangan akan terselesaikan jika seseorang memiliki motivasi dalam dirinya dan tantangan akan berhasil dilalui dengan adanya kerja keras. Sikap tanggung jawab jelas dan mempengaruhi perilaku seseorang, dalam menyelesaikan tantangan, dan mengontrol suatu keadaan.
3. Tempat kerja. Keadaan tempat kerja dikenal sebagai “lingkungan kerja” atau tidak bagi pekerja. selain itu kualitas supervisor juga termasuk dalam lingkungan kerja begitu juga dengan keselamatan kerja.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Beberapa tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (Hasibuan, 2003):

- 1) Pendorong semangat dan gairah kerja tenaga kerja.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan output di kantor.
- 4) Menjaga loyalitas staf.
- 5) Menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan disiplin.
- 6) Efisiensi perekrutan tenaga kerja baru
- 7) Membangun hubungan kerja dan lingkungan yang positif
- 8) Mendorong lebih banyak inovasi dan partisipasi dari anggota staf
- 9) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

10) Meningkatkan rasa akuntabilitas terhadap tanggung jawab yang diberikan.

11) Meningkatkan kualitas dan kinerja keluaran.

e. Bentuk Motivasi Kerja

1) Motivasi Intrinsik

Yang dikategorikan sebagai faktor pendorong motivasi intrinsik antara lain perasaan puas dalam menyelesaikan tugas yang datang dari dalam diri seseorang berupa kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan (Lupita & Azzuhri, 2015):

a) Keberhasilan (*Achievement*)

Prestasi seseorang dapat dilihat dari potensi yang ada pada dirinya. Dalam melaksanakan tugasnya pekerja perlu diberikan dorongan dan peluang agar pekerja berhasil dalam melaksanakan tugasnya serta meraih prestasi. Ketika keberhasilan kerja tercapai pimpinan harus memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai.

b) Pengakuan dan penghargaan (*Recognition*)

Pengakuan dan penghargaan dapat dicapai dengan menyatakan prestasi di tempat kerja secara eksplisit didepan banyak orang, surat penghargaan, hadiah berupa uang atau non uang dan kenaikan gaji atau promosi jabatan.(Lupita & Azzuhri, 2015)

c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

keadaan di mana karyawan menyadari nilai pekerjaan mereka dan mengambil langkah berbeda untuk menghindari kebosanan dengan tugas sehari-hari.

d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menerapkan kebijakan yang memungkinkan tenaga kerja berpartisipasi penuh dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan guna mencapai kinerja yang positif. Prinsip partisipasi dapat diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bekerja secara mandiri selama pekerjaan selesai.

e) Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan adalah salah satu pendorong motivasi bagi tenaga kerja. Faktor ini berfungsi sebagai motivator. Rekomendasi terhadap tenaga kerja yang memiliki kesiapan dalam menambah kemampuan akan memicu semangat dan keinginan tinggi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi yang berasal dari luar diri seseorang dan mempengaruhi cara berperilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi ekstrinsik lebih umum terjadi di lingkungan perusahaan daripada motivasi intrinsik. Motivator ekstrinsik antara lain sebagai berikut: (Lupita & Azzuhri, 2015):

- a) Bayar. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi adalah gaji. Untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, pengusaha atau organisasi harus berhati-hati saat menetapkan peraturan pengupahan.
- b) Hubungan antar manusia (Hubungan interpersonal). Interaksi interpersonal menggambarkan hubungan antar manusia, termasuk antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana dalam menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan akan mengakibatkan antara lain situasi tidak akur.
- c) Kondisi kerja. Dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan dibawah standar, suasana kerja yang positif akan meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tempat kerja yang nyaman akan mendorong berkembangnya prestasi kerja yang bersumber dari realisasi diri yang lebih baik dan fokus pada kebutuhan.
- d) Kebijakan Perusahaan (*Company Policy*). Kebijakan personalia yang harus diperhatikan pada aspek ini. Pelaksanaan kebijakan harus dilaksanakan dengan seadil adilnya.

e) Menawarkan lebih banyak uang atau insentif kepada tenaga kerja sebagai pengakuan atas prestasi mereka di tempat kerja. Selain mendorong tenaga kerja agar lebih produktif, bonus juga dimaksudkan untuk mempertahankan kinerja terbaik di perusahaan atau organisasi.

f. Jenis jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, (2010) terdapat 2 jenis motivasi (Kurniasari, 2018) yaitu:

- 1) Insentif positif, atau motivasi positif. Insentif positif, juga dikenal sebagai motivasi positif, digunakan untuk membujuk orang agar mengambil tindakan dengan menawarkan hadiah atau hadiah. Contoh motivasi positif (Insentif Positif) ketika manajer memotivasi pekerja yang berprestasi dengan kenaikan gaji dan promosi jabatan.
- 2) Insentif negatif, atau motivasi negatif. Motivasi negatif, juga dikenal sebagai insentif negatif, adalah proses membujuk seseorang untuk mengambil tindakan dengan menanamkan rasa takut disertai rasa ancaman, membuat mereka merasa seolah-olah akan kehilangan uang, status, dan pengakuan jika tidak melakukannya. Contohnya seperti seorang manajer memberikan hukuman kepada tenaga kerja yang bekerja kurang baik atau tidak mencapai target. Motivasi negatif ini akan berdampak pada peningkatan semangat tenaga kerja dalam jangka pendek karena takut akan hukuman dan akan berakibat kurang baik dalam jangka panjang.

g. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja atau organisasi, tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja mencakup aspek motivasi (Sutrisno, 2023). Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh sejumlah keadaan internal dan eksternal. Inilah alasannya (Sariani et al., 2020):

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu dan meliputi ::

- a) Kematangan individu. Berkolaborasi untuk menciptakan motivasi kerja akan menjadi tantangan karena mereka yang bersikap egois dan manja biasanya tidak peka terhadap insentif yang ditawarkan. Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap intrinsiknya, termasuk kebiasaan awal.
- b) Instruksi. Orang yang berpendidikan lebih tinggi biasanya mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan orang yang berpengetahuan lebih rendah, sehingga mereka lebih mudah termotivasi.
- c) Aspirasi dan tujuan individu. Jika seseorang siap untuk berusaha, impian pribadinya bisa menjadi kenyataan.
- d) Kebutuhan. Kebutuhan dan motivasi kerja berjalan beriringan. Seseorang lebih termotivasi untuk melakukan upaya ekstra ketika ingin dipuaskan.
- e) Kebosanan dan kelelahan. Faktor-faktor seperti monoton dan kelelahan mempengaruhi motivasi kerja dengan mempengaruhi semangat dan kegembiraan dalam bekerja.
- f) Kepuasan di tempat kerja. Derajat motivasi kerja seseorang sangat berkorelasi dengan kebahagiaan kerjanya. Individu yang senang dengan pekerjaannya akan mempunyai motivasi tinggi dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Derajat kebahagiaan di tempat kerja dapat tercermin dari produktivitas kerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal terdiri dari:

- a) Pertahankan kendali atas tempat kerja. Prasarana dan fasilitas yang ditawarkan di tempat kerja dan tenaga kerja di sekitarnya saat mereka

bekerja membentuk lingkungan kerja. Tempat kerja ini mungkin berdampak pada cara pelaksanaan tugas dan cara orang beroperasi.

- b) Gaji dan kompensasi yang adil. Cara terbaik untuk memotivasi tenaga kerja agar bekerja sebaik mungkin adalah dengan membayar mereka dengan pantas.
- c) Pengawasan yang efektif. Merupakan tanggung jawab seorang supervisor untuk menginspirasi, memotivasi, dan menginspirasi tenaga kerja lain untuk mengambil tindakan.
- d) Keamanan karir (penghargaan atau prestasi). Riwayat pekerjaan seumur hidup seseorang dalam sejumlah peran yang sebanding. Seseorang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan pribadinya yang kuat. Seseorang yang merasa relevan dengan karirnya rela berusaha keras dan mengorbankan apa yang dimilikinya.
- e) Kedudukan dan kewajiban. Setiap tenaga kerja dalam bekerja mendambakan mempunyai status dan jabatan tertentu. Seseorang dengan pangkat dan jabatan tertentu akan merasa dipercaya untuk diberikan wewenang dan tanggung jawab lebih untuk menunaikan tanggung jawabnya.
- f) Aturan yang dapat disesuaikan. Motivasi di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh peraturan yang berlaku.

5. Kesesuaian Upah

a. Pengertian Upah

Dalam suatu organisasi bisnis yang merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang diputuskan antara pengusaha dan tenaga kerja, upah merupakan salah satu motivator dan insentif bagi tenaga kerja (Tola & Bata, 2022). Upah adalah jumlah keseluruhan yang diputuskan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dalam bentuk tenaga dan pikiran sepanjang periode waktu dan situasi tertentu, menurut Setiyo Utomo (2019). Dewan Riset Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai

kompensasi finansial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dan berfungsi sebagai janji peningkatan kelangsungan hidup.

Pasal 7 ayat a dan b UU Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 mendefinisikan upah sebagai berikut: a) Setiap kompensasi berupa uang yang diterima tenaga kerja atau buruh sebagai imbalan atas kerja mereka. b) Makanan, bahan makanan, pakaian, dan penginapan dievaluasi berdasarkan keumuman lokasi (Utomo, 2019). Sedangkan upah merupakan hak tenaga kerja sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan dinyatakan sebagai kompensasi berupa uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja, termasuk tunjangan tenaga kerja (Tola & Bata, 2022)

Teori *Expectancy Theory* (teori harapan) oleh Victor H. Vroom (1964) menyatakan bahwa keinginan untuk berkerja keras dalam persepsi terhadap kesesuaian upah bergantung pada keyakinan individu bahwa upaya mereka akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Jika tenaga kerja tidak melihat hubungan langsung antara peningkatan beban kerja dengan peningkatan upah mereka mungkin tidak dianggap sebagai beban kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kesesuaian upah. *Equity Theory* (teori keadilan) oleh Adams (1963) menyatakan bahwa persepsi individu terhadap keadilan kompensasi didasarkan pada perbandingan antara kontribusi yang mereka berikan

Upah secara sederhana digambarkan sebagai kompensasi atau tunjangan yang diwujudkan dengan cara berbeda dan diberikan kepada individu lain sebagai imbalan atas kerja mereka. (Utomo, 2019). Upah merupakan balas jasa bagi seseorang sebagai akibat dari kedudukannya pada jabatan tertentu dan hasil kerja, yang merupakan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi (Laia, 2022)

Berdasarkan berbagai pendapat dan pengertian diatas dapat dipahami bahwa upah merupakan imbalan yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas tenaga dan jasa serta kontribusi yang mereka berikan kepada suatu lembaga atau organisasi bisnis. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak, dalam konteks hubungan timbal balik berdasarkan pemenuhan tanggung jawab. Perusahaan berkewajiban memberikan memberi upah yang sesuai dan layak atas pekerjaan yang telah dikerjakan sedangkan tenaga kerja berkewajiban untuk memberikan kontribusi yang optimal terhadap pekerjaan dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal.

b. Dasar Hukum Upah

Islam mengharamkan praktik muamalat yang melibatkan aspek ketidakadilan dan penindasan. Setiap transaksi muamalat harus mempunyai keadilan yang seimbang, yaitu keadilan yang dapat menopang dua kehidupan, yaitu kehidupan sementara di dunia dan kehidupan kekal di akhirat. Inilah prinsip keadilan hukum Islam, dan hal ini tertuang dalam hukum Islam. Menekankan persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi dalam kerangka kehidupan ekonomi, menjaga keseimbangan antara kehidupan material dan spiritual. Berikut ini landasan hukum pengupahan (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005):

1. Al Qur'an.

- a. Al Qur'an surat at Thalaq ayat 6. Yang Artinya *“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka*

perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”
(Departemen Agama RI, 2005)

- b. Al Qur'an Surat Al kahfi ayat 77 yang artinya *“Maka keduanya berjalan hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh. Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”* (Departemen Agama RI, 2005)
- c. Al Qur'an surat Yunus ayat 72 yang artinya *Jika kamu berpaling (dari peringatan), aku tidak meminta upah sedikitpun dari kamu. Upahku tidak lain hanyalah dari Allah belaka, dan aku disuruh supaya menjadi golongan orang-orang yang berserah diri (kepada-Nya).”* (Departemen Agama RI, 2005)

2. As Sunnah

- a. Hadis Nabi SAW yang berbunyi : *“Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya.”* (HR. Ibnu Majah) (Majah, Hadits Nomor 2434: 817). (Dewi, 2019).
- b. Hadis Nabi SAW yang berbunyi: *“Mereka adalah saudarasiswa kalian. Allah telah menempatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia”*(HR. Muslim) (Shaleh, 2000: 969). (Dewi, 2019).
- c. Hadis Nabi SAW yang berbunyi: *“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang*

yang membuat komitmen akan memberi atas namu-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari) (Shaleh, Hadits Nomor 106: 173). (Dewi, 2019).

c. Pengupahan Dalam Islam

Dalam Islam, ijarah al-amal, atau kompensasi, adalah bagian dari transaksi. Menurut Afandi (2009), ijarah al-amal adalah suatu metode mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu tugas. Tunjangan yang diberikan kepada tenaga kerja, nilai kerja mereka, kecukupan, perjanjian, dan sifat pekerjaan mereka membentuk landasan upah dalam Islam (Dewi, 2019). Berikut penjelasannya:

1. Manfaat yang diberikan.

Semakin tinggi tunjangan yang ditawarkan kepada tenaga kerja, semakin tinggi pula gaji yang harus mereka peroleh; sebaliknya, semakin rendah upahnya. Seseorang dengan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan harus memperkirakan manfaat yang ditawarkan.

2. Nilai kerja

Keadilan dalam pengupahan bukan berarti upah antara tenaga kerja satu dengan yang lain harus sama, akan tetapi keadilan dalam upah ialah antara upah dan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan nilai kerja yang baik dengan upah tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian dan nilai kerja rendah. Qardawi (1997) menegaskan bahwa nilai tenaga kerja menjadi landasan upah karena tidak mungkin memberi upah kepada tenaga kerja berketerampilan sama dengan tenaga kerja tidak berpendidikan. (Dewi, 2019).

3. Kecukupan atau standar cukup

Upah harus menutupi biaya hidup agar standarnya memadai. Upah harus memenuhi kebutuhan hidup yaitu sandang, pangan, dan papan. Produktivitas tenaga kerja di tempat kerja akan menurun jika gaji tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mendasar mereka.

4. Perjanjian kerja

Bagi seseorang yang bekerja dengan orang lain, kesepakatan sangat penting. Untuk memastikan tidak ada pihak yang dirugikan, maka perjanjian kerja harus dibuat secara eksplisit. Adanya perjanjian kerja akan menghentikan ketidakadilan. Karena jasa yang diberikannya, upah dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja.

5. Jenis pekerjaan

Jumlah uang yang diperoleh akan bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan. Seseorang harus menerima kompensasi tambahan atas pekerjaan yang menantang dan memakan waktu, dan sebaliknya.

Pembatasan upah merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan selain gaji pokok. Aturan gaji Islam adalah sebagai berikut (Dewi, 2019) :

a. Adanya kesepakatan

Perjanjian merupakan salah satu komponen penting dalam suatu hubungan kerja. Upah merupakan salah satu hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak kerja. Kesepakatan pengupahan dicapai melalui musyawarah antara pengusaha dan tenaga kerja yang dilakukan secara sukarela dan tanpa menggunakan paksaan.

b. Jaminan perlakuan yang baik

Para tenaga kerja dianiaya sebelum Islam, khususnya mereka yang tergabung dalam komunitas budak. Perbudakan dilarang dengan masuknya Islam karena budak adalah manusia, sama seperti orang lain, dan dengan demikian, mereka mempunyai hak untuk dibayar atas jerih

payah mereka, untuk diperlakukan dengan hormat, dan untuk dijunjung tinggi kehormatannya.

c. Tidak ada unsur kezaliman.

Islam melarang segala bentuk ketidakadilan, termasuk yang melibatkan kolaborasi. Setiap mitra yang bekerja sama harus memenuhi tanggung jawab dan haknya. Ketika majikan dirugikan, mereka terpaksa membayar tenaga kerja lebih dari kemampuan mereka, sedangkan tenaga kerja dirugikan jika mereka tidak diberi bagian yang adil dan sah dari hasil kerja mereka sesuai dengan upah mereka.

d. Tidak terdapat perbedaan gender.

Selama keduanya melakukan pekerjaan yang sama, artinya sama-sama melakukan upaya yang sama, maka laki-laki dan perempuan dalam islam mempunyai status upah yang sama. Oleh karena itu, selama dua orang mempunyai jumlah pekerjaan yang sama, tidak ada kesenjangan pendapatan berbasis gender dalam Islam. Al-Qur'an juga menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai status yang sama yang membedakan mereka hanyalah tingkat ketakwaannya.

e. Memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan.

Keadilan gaji memerlukan proporsionalitas dan kejelasan. Menurut pengertian keadilan, imbalan harus sepadan dengan jumlah atau persentase uang yang dikeluarkan untuk tenaga kerja setiap individu. Kesesuaian upah harus diperhatikan selain keadilan. Ada dua definisi memadai: pertama, apa yang dianggap memadai oleh pasar, dan kedua, ketersediaan sandang, pangan, dan papan.

Ada syarat tertentu yang harus dipenuhi dalam membayar gaji secara Islam (Ulya & Rachmat Risky, 2020). Persyaratan tersebut adalah:

1. Lafal (*sighat*).

Pengucapan ini menunjukkan bahwa majikan telah memberikan persetujuannya. Mereka tidak berhak mendapatkan bayaran jika tenaga kerja menyelesaikan suatu tugas tanpa persetujuan atasan. Qabul adalah

permulaan penjelasan salah satu pihak dalam akad sebagai contoh keinginannya dalam mengadakan akad ijarah atau pembayaran, dan pandangan akad merupakan ungkapan para pihak yang mengadakan akad berupa ijab.

2. *Aqidain* (dua orang yang berakad).

Mu'jir dan Musta'jir adalah dua individu yang memenuhi kontrak ijarah (Upah). Seseorang yang membayar upah atau menyewakan uang disebut mu'jir. Musta'jir, sebaliknya, adalah orang yang menyewakan sesuatu dan dibayar untuk melakukan sesuatu. Agar tidak terjadi perselisihan pendapat, para pihak dalam akad ijarah harus mengetahui keutamaan produk yang tercantum dalam akad.

3. Upah

Upah harus dipahami, diputuskan, dan diketahui oleh tenaga kerja sebelum pekerjaan dilakukan. Entah jumlahnya diketahui atau terbukti. Karena ijarah merupakan akad yang bersifat timbal balik, maka tidak berlaku bagi gaji yang belum diketahui. Kedua belah pihak harus mengetahui jumlah upah yang dibutuhkan. Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas tenaga kerja atau tunjangan yang diterima oleh pemberi kerja.

Dua jenis upah yang dapat ditawarkan adalah upah moneter dan upah berdasarkan barang. Menurut Nabhani, kompensasinya bisa berupa barang atau jasa. Pada dasarnya, segala sesuatu yang bernilai uang dapat digunakan sebagai kompensasi, asalkan sudah jelas apakah pembayaran tunai diperbolehkan atau tidak. (Nabhani, 2009)

d. Tujuan Dan Fungsi Upah

Upah bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja dan keluarga mereka menjalani kehidupan yang terhormat, yang merupakan cerminan kebahagiaan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Trimaya, 2016). Tujuan upah adalah sebagai berikut :

- 1) Bentuk dari kerjasama. Pemberian upah dan gaji akan menjadi suatu ikatan kerja sama formal antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Tenaga kerja harus mengerjakan pekerjaan dengan baik dan pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan upah sebagai hak dari tenaga kerja.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan adanya upah atau gaji yang diberikan perusahaan atau organisasi akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik dan meningkatkan status sosial di masyarakat baik untuk dirinya atau keluarganya.
- 3) Pengadaan yang efektif. Apabila pemberian upah sesuai dan cukup besar, maka pengadaan tenaga kerja yang berkualitas untuk perusahaan atau organisasi akan mudah dilakukan.
- 4) Upah sebagai motivasi dalam bekerja
- 5) Upah juga berfungsi sebagai penunjang sikap disiplin dalam bekerja. contohnya keterlambatan masuk kerja akan mempengaruhi besaran upah yang diterima.

Menurut Santoso (2021), PP NO 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa fungsi pengupahan berikut menghasilkan sistem pengupahan bersih:

- 1) Menjamin pekerja dan keluarganya menjalani kehidupan yang terhormat.
- 2) Menunjukkan manfaat kerja seseorang.
- 3) Menggunakan reward sebagai motivator untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

e. Indikator Upah

Indikator upah terdiri dari beberapa bagian (Ivancevich & Matteson, 2009), berikut penjelasannya:

1. Memadai (*Adequate*). Memadai berarti memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku baik secara nyata atau kebiasaan atau memenuhi syarat dan ketentuan minimum kebijakan pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

2. Keadilan (*Equitable*). Setiap orang harus dibayar dengan adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimiliki data bekerja dengan menimbang aspek kewajaran.
3. Kecukupan (dapat diterima) atau sesuai. Untuk menjadikan sistem kompensasi transparan dan menumbuhkan kepercayaan tenaga kerja, tenaga kerja berhak mengetahui secara spesifik segala pemotongan, kontribusi, dan tindakan lain yang dilakukan perusahaan.

f. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah

Menurut Setiyo Utomo (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Upah biasanya tinggi untuk pekerjaan yang memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi ketika pasokan tenaga kerja terbatas. Sementara itu, pekerjaan tertentu dengan banyak tawaran akan memiliki persyaratan gaji yang rendah.
- 2) Organisasi pekerja. Untuk terlibat dalam penentuan gaji, serikat tenaga kerja yang merupakan organisasi yang kuat mungkin terlibat langsung dalam manajemen.
- 3) Kemampuan membayar gaji. Upah merupakan salah satu komponen biaya produksi perusahaan; jika biaya produksi naik, bisnis akan merugi dan tidak mampu membayar fasilitasnya.
- 4) Efisiensi. Tenaga kerja mendapat kenaikan gaji yang sepadan dengan prestasi yang diraihinya bagi perusahaan.
- 5) Biaya hidup. Besarnya gaji yang harus dibayarkan dapat ditentukan dengan mempertimbangkan gaya hidup.
- 6) Administrasi. Besaran upah, termasuk upah tetap, dapat ditentukan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

g. Macam Macam Upah

Secara teoritis, upah adalah biaya yang dibayarkan tenaga kerja kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja. Berikut ini adalah penjelasan dari sekian banyak jenis gaji yang ditawarkan pemberi kerja (Lestar, 2017):

1. Upah nominal. Upah nominal merupakan kompensasi yang diterima tenaga kerja secara konsisten dalam bentuk sejumlah nominal uang.
2. Gaji aktual. Nilai pembayaran yang menjadi ciri daya beli dari pendapatan yang diterima tenaga kerja dikenal sebagai upah riil. Misalnya, seorang tenaga kerja yang menerima gaji sebesar 1 juta dapat menggunakan uang tersebut untuk membeli berbagai kebutuhan pokok termasuk beras, gula, minyak, dan barang-barang lainnya. Upah nominal yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas barang dan jasa, sebagaimana ditentukan oleh upah nominal, juga dapat dianggap sebagai upah riil.

Pemberian upah kepada tenaga kerja juga didasarkan kepada waktu pemberian upah baik dilihat dari durasi ataupun kualitas kerja tenaga kerja, berikut upah menurut jangka waktu pemberian upah (Nanda et al., 2023):

a. Upah harian.

Gaji yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang telah melaksanakan kewajibannya sehari-hari atau sesuai dengan tingkat kehadiran dikenal dengan istilah gaji harian. Hanya pekerja dengan status perjanjian kerja lepas saja yang menerima penghasilan harian.

b. Upah borongan.

Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang secara konsisten menyelesaikan tugas disebut upah borongan. Pekerjaan borongan, beban kerja tergantung pada unit keluaran, atau pekerjaan musiman atau bergantung pada cuaca. Tenaga kerja dengan perjanjian kerja kontrak dibayar berdasarkan upah borongan.

c. Upah Mingguan

Gaji mingguan adalah kompensasi yang dibayarkan oleh bisnis kepada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan mereka setiap minggu atau tergantung pada tingkat kehadiran mereka, yang ditentukan oleh jumlah hari dalam seminggu.

d. Upah Bulanan

Pengusaha membayar kompensasi bulanan kepada tenaga kerja yang telah menyelesaikan perhitungan percakapan sesuai dengan ketentuan kesepakatan kedua belah pihak.

Upah juga bisa dikategorikan berdasarkan jumlah nominal yang secara teratur didapatkan yaitu upah tetap dan tidak tetap. Berikut penjelasannya (Nanda et al., 2023):

1) Upah tetap

Upah yang diterima tenaga kerja secara tetap atas pekerjaan yang dilakukan secara tetap disebut dengan upah tetap. Diterima secara rutin, upah yang ditetapkan ini tidak ada hubungannya dengan upah lembur, tunjangan sporadis, dan kompensasi lainnya. Hanya tenaga kerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau biasa disebut tenaga kerja tetap yang berhak menerima pembayaran upah tetap.

2) Upah tidak tetap

Tenaga kerja yang memperoleh upah atas pekerjaannya secara tidak teratur dikatakan menerima upah tidak tetap. Volume pekerjaan yang tidak menentu menjadi penyebab tidak konsistennya upah pekerja. Lembur dilakukan pada saat pekerjaan sedang sibuk, sehingga menaikkan upah juga, dan sebaliknya.

Upah minimum adalah kriteria yang digunakan untuk menentukan berapa banyak yang dibayar. Upah minimum adalah jumlah terendah yang dapat dibayar oleh tenaga kerja, dan menjadi patokan untuk semua jenis upah lainnya, seperti gaji harian dan upah borongan, dimana

pendapatan bulanan seorang tenaga kerja tidak boleh berada di bawah jumlah upah minimum yang telah ditetapkan dan ditetapkan. berlaku di setiap provinsi atau kabupaten kota.

B. Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

Beban kerja merupakan analisis yang menekankan pada cara tenaga kerja melakukan pekerjaan dan bagaimana kemampuan tenaga kerja untuk mengantisipasi munculnya suatu pekerjaan baru (Assa, 2022). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan pada tenaga kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan. Beban kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan. Beban kerja yang telalu berlebihan dapat menyebabkan tingkat stress, kelelahan, kecemasan, dan gangguan tidur dan penuruna kualiatas kerja menurut hasil penelitian oleh (Ageng & Nugraha, 2024). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag et al., (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kehidupan pribadi para tenaga kerja sehingga terjadinya ketidak seimbangan antara kehidupan dan bekerja. Beban kerja yang berlebihan juga akan berdampak pada loyalitas pekerja dan produktifitas.

Menurut *World Health Organization* (WHO, 2019) Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, baik secara fisik, mentak, sosial, maupun ekonomi. Beban kerja yang tinggi, baik dalam bentuk tuntutan fisik, mental, maupun, emosional dampak memberikan dampak negatif pada kesejahteraan tenaga kerja. secara fisik, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, cedera hingga resiko penyakit kronis. Dari segi mental, beban kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan stres, *burnout*, dan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Beban kerja yang tidak terkendali juga dapat

mengurangi waktu tenaga kerja untuk keluarga dan kehidupan sosial yang akhirnya memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan

penelitian yang mendukung adanya hubungan negatif antara beban kerja yang berlebihan dengan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam *model Job Demand Control* yang dikembangkan oleh Karasek (1997), beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kontrol atau otonomi kerja yang memadai dapat meningkatkan resiko stres dan kelelahan. Demikian pula teori *Effort Reward imbalance* oleh Siegrist (1996) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Namun, beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Ketika beban kerja bersifat menantang tetapi tetap terukur dan diiringi dengan dukungan serta penghargaan memadai akan dapat memotivasi pekerja untuk berkembang dan mencapai hasil yang optimal, suatu kondisi yang dikenal sebagai *eustress*.

H₁ = Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

2. Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

Fleksibilitas kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibilitas kerja mencakup fleksibilitas waktu, tempat kerja, dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Fleksibilitas kerja memungkinkan tenaga kerja untuk lebih mudah menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup para tenaga kerja (Allen et al., 2013). Sistem fleksibilitas kerja seperti memiliki kontrol tersendiri terhadap jadwal bekerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat stress dan kelelahan serta berdampak positif pada kesejahteraan fisik dan mental (Moen et al., 2011). Fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan loyalitas tenaga kerja terhadap organisasi dan perusahaan. Tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas kerja akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang diberikan.

Fleksibilitas kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, terutama dalam konteks kebutuhan tenaga kerja modern. Fleksibilitas kerja mencakup kemampuan untuk menyesuaikan waktu, lokasi, dan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan individu. Secara umum, fleksibilitas kerja berdampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja karena membantu mereka mencapai keseimbangan kerja dengan hidup yang lebih baik. Tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas waktu dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan tanggung jawab pribadi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut teori *Self Determination* oleh Deci&Ryan (2003) fleksibilitas kerja memberikan otonomi yang lebih besar dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. dengan berkurangnya stres akibat tuntutan waktu yang kaku, resiko kelelahan (*Burnout*) juga menjadi lebih rendah, sehingga pekerja merasa lebih produktif dan sejahtera. Fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan hasil yang positif. Dalam beberapa kasus, fleksibilitas kerja dapat menyebabkan dampak negatif, seperti kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena yang ini dikenal dengan *boundary blurring*.

Penelitian yang mendukung pandangan ini, seperti studi yang dilakukan oleh Hill et al., (2013) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja dengan hidup dan mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Allen et al., (2015) bahwa fleksibilitas kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan tenaga kerja terutama ketika tersedia dukungan organisasi yang kuat. Studi terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam waktu, lokasi dan metode kerja memungkinkan tenaga kerja mencapai keseimbangan kerja dan hidup yang lebih baik, berkontribusi mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian *Centers For Disease Control and Prevention* menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, terutama dengan memungkinkan tenaga kerja memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Namun, Penelitian ini juga

menunjukkan adanya tantangan seperti batasan antara waktu istirahat dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dengan hidup (Ray & Regina, 2020)

H₂ = Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

3. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. ketika seseorang merasa termotivasi dalam bekerja, maka mereka akan cenderung merasa puas dan berkinerja dengan baik karena tenaga kerja merasa bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki makna dan nilai (N. Kurnia, 2020). Motivasi kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologi tenaga kerja. Tenaga kerja akan merasa lebih percaya diri, perasaan positif tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki motivasi akan cenderung memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja. tenaga kerja yang memiliki motivasi akan bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih produktif yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan melalui pencapaian tujuan dan prestasi (Cahyani, 2019). Tenaga kerja yang memiliki motivasi bekerja dalam diri mereka akan dapat meningkatkan kesejahteraan finansial juga dengan peningkatan gaji, bonus dan peluang promosi dikarenakan peningkatan kualitas kerja dan prestasi yang diraih (Pranoto, 2018). Hal ini juga akan berdampak pada kualitas hidup yang lebih baik.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk merasa lebih terhubung dengan pekerjaan, meningkatkan keterlibatan kerja, dan menciptakan rasa makna dalam tugas mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pekerja yang termotivasi cenderung merasa lebih puas memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik dan menunjukkan kesehatan

mental yang lebih positif terutama dalam organisasi yang mendukung kebutuhan individu.

Menurut Laporan Deloitte (2022), organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi melalui penghargaan, fleksibilitas dan dukungan emosional dapat memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Penelitian lain juga menemukan bahwa ketika tenaga kerja merasa pekerjaannya bermakna akan memicu penggunaan kekuatan individu yang meningkatkan efisiensi diri dan keterlibatan kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan tenaga kerja.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung seperti pemberian umpan balik yang positif dan pengakuan akan memperkuat hubungan antara motivasi dan kesejahteraan dengan mendorong penggunaa kekuatan dan keterlibatan pekerja dalam pekerjaan yang bermakna(Wingerden, 2023). Studi lain menemukan bahwa ketika motivasi intrinsik terpenuhi pekerja lebih cenderung merasa termotivasi untuk menggunakan keahlian dan tetap terlibat yang berdampak positif pada kesejahteraan dan produktifitas mereka (Frontiers, 2023)

H₃= Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

4. Hubungan Beban Kerja terhadap Kesesuaian Upah

Pengaruh beban kerja terhadap upah sanga bervariasi tergantung pada konteksnya. Beban kerja yang lebih tinggi biasanya dapat mempengaruhi besaran upah. Dalam penelitian (Ono & Yamada, 2007), Penelitian ini menguji hubungan antara beban kerja dan upah di Jepang dengan menggunakan data survei pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja dan upah. Tenaga kerja dengan beban kerja yang lebih tinggi cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi, terutama jika mereka memiliki keterampilan yang sesuai dan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa ada batasan di mana beban kerja yang sangat tinggi dapat mengurangi

produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi upah mereka secara negatif.

Dalam konteks ini, kesesuaian upah menjadi faktor penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan. kesesuaian upah mengacu pada kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab, tingkat keahlian dan beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja. Upah yang adil dan kompetitif memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang sesuai dengan beban kerja dapat menciptakan rasa dihargai dan meminimalisir konflik (Assyofa, 2023; Rahmi & Riyanto, 2022)

H_4 = Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesesuaian Upah

5. Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kesesuaian Upah

Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat upah yang akan diterima oleh seorang tenaga kerja. Dalam Fleksibilitas kerja dalam menetapkan upah akan mengalami penyesuaian tergantung pada jam kerja, lama penyelesaian dan lain sebagainya hal ini akan memungkinkan jumlah upah yang akan diberikan akan variatif, lebih rendah atau lebih tinggi. Apabila fleksibilitas kerja dianggap sebagai aset yang berharga di pasar kerja, tenaga kerja yang menawarkan fleksibilitas mungkin dapat menegosiasikan upah yang lebih tinggi sebagai imbalan atas kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam Penelitian Neumann et al., (2016), Penelitian ini meneliti apakah fleksibilitas kerja, seperti pekerjaan paruh waktu atau kontrak sementara, membawa imbalan karier yang lebih rendah atau lebih tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bisa menjadi sumber premi karier dalam beberapa kasus, tetapi juga dapat menyebabkan penalti karir dalam kasus lain, tergantung pada faktor-faktor kontekstual. Dalam penelitian (Ono & Tomohiro, 2013) yang memfokuskan penelitian pada dampak fleksibilitas kerja terhadap upah di Jepang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau kemungkinan untuk bekerja dari rumah, dapat

memiliki efek yang berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan karakteristik individu termasuk dalam besaran upah dan penyesuaian besaran upah tersebut.

Fleksibilitas kerja membuat tenaga kerja merasa lebih dihargai oleh organisasi yang berdampak pada persepsi positif terhadap upah yang akan diterima meskipun secara nominal tidak mengalami peningkatan. Dalam konteks ini, Fleksibilitas kerja sering dianggap sebagai bagian dari kompensasi non finansial yang mendukung kesesuaian upah secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi pada loyalitas dan kepuasan kerja terutama dikalangan generasi milenial yang lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Contoh lain dalam penelitian yang dilakukan di Kementerian keuangan oleh Wibowo, (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memiliki kontrol lebih atas mereka bekerja cenderung menilai penghasilan mereka lebih adil meskipun jumlahnya tidak berubah. Penting bahwa fleksibilitas kerja juga harus didukung oleh struktur kompensasi yang adil agar hubungan ini tetap berlanjut. Tanpa dukungan tersebut manfaat fleksibilitas kerja dapat terganggu oleh ketidakpuasan atas aspek finansial.

$H_5 =$ Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kesesuaian Upah

6. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kesesuaian Upah

Ketika seseorang merasa termotivasi di tempat kerja, mereka akan cenderung lebih puas dan berkinerja dengan lebih baik. Dalam konteks upah, motivasi kerja akan mempengaruhi persepsi seseorang atau individu tentang seberapa layak upah yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka di tempat kerja. Beberapa tenaga kerja lebih terpengaruh oleh motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri, dari pada motivasi eksternal seperti upah (Schott & Michael, 2018). Namun apabila upah dinilai sesuai dengan kontribusi, ini juga akan dapat

meningkatkan motivasi intrinsik dengan menegaskan nilai dan kepentingan pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Narmaditya & Riant, (2019) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dan produktifitas menjadi dasar bagi kenaikan upah di masa yang akan datang, karena organisasi atau perusahaan cenderung menghargai dan mnegkompensasi tenaga kerja yang bekinerja tinggi dengan baik. Penelitian dibidang motivasi dan upah sering kali dilakukan dalam bidang ekonomi, psikologi industri dan organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kesesuaian upah memiliki keterkaitan yang signifikan dalam berbagai konteks organisasi. Motivasi morupaka dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi semangat para tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kesesuaian upah. Ketika upah dianggap adil dan sesuai dengan kompleksitas tugas dan kontribusi hal ini akan dapat meningkatkan motivasi. Dalam studi yang dilakukan oleh ditemukan bahwa hubungan positif antara motivasi kerja dan kesesuaian upah juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan (Yeni, 2023). Selain itu, kesesuaina upah juga mempengaruhi faktor psikologis seperti rasa memiliki dan komitmen tenaga kerja terhadap perusahaan (Umar, 2012).

H₆= Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesesuaian Upah

7. Hubungan Kesesuaian Upah terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

Peningkatan upah biasanya dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja akan tetapi pengaruhnya kompleks dan bergantung pada berbagai faktor contohnya seperti yang disebutkan dalam laporan *World Bank* pata tahun 2019 (World Bank, 2019) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja dalam era globalisasi ini termasuk upah teknologi dan kebijakan terhadap tenaga kerja. Upah yang adil dan sesuai serta memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivias kerja.

Ketika orang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai untuk pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Peningkatan upah dapat membantu mengurangi kesenjangan pendapatan dan ketimpangan sosial, hal ini akan memberikan kesempatan yang lebih adil bagi semua orang untuk mencapai kesejahteraan ekonomi. Upah yang sesuai juga akan mengakses layanan yang lebih baik terhadap layanan kesehatan dan pendidikan, yang akan berdampak juga kepada kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Blau & Kahn, 2017) yang mengulas tentang perbedaan upah antara gender dan dampaknya terhadap ekonomi yang disajikan dengan teori dan bukti empiris.

Kesesuaian upah memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, dimana upah yang adil dan layak berkontribusi langsung pada pemenuhan kebutuhan dasar tenaga kerja. Upah yang sesuai juga berfungsi sebagai alat motivasi yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan tenaga kerja. Penelitian menunjukkan bahwa upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat memberikan stabilitas ekonomi bagi tenaga kerja yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kerja. (Nidya, 2021; Sutedi, 2023)

Studi empiris di Majalengka menunjukkan bahwa tenaga kerja yang menerima upah sesuai tanggung jawab pekerjaan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan pentingnya keselarasan antara upah dan beban kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan jangka panjang (Jurnal Responsif, 2022)

H₇= Pengaruh Kesesuaian Upah terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin)

8. Hubungan beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah

Sacara umum, beban kerja yang tidak sesuai akan berdampak negatif pada kesejahteraan tenaga kerja (Fil, 2021), baik secara fisik maupun mental. Apabila tenaga kerja merasa terlalu banyak beban kerja yang diberikan maka akan mengalami stress, kelelahan dan masalah kesehatan lainnya. Disisi lain, upah yang sesuai dan memadai dapat meningkatkan kesejahteraan secara finansial dan memperbaiki persepsi tenaga kerja terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Upah yang sesuai dapat mengurangi kekhawatiran finansial, meningkatkan motivasi dan memberikan rasa penghargaan yang lebih besar terhadap pekerjaan. Upah yang sesuai akan membuat seseorang lebih toleran terhadap beban kerja yang lebih berat. Upah sebagai mediasi antara beban kerja dan kesejahteraan tenaga kerja akan memperlihatkan besaran beban kerja mempengaruhi upah dan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja.

Hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dimediasi oleh kesesuaian upah merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental tenaga kerja, terutama jika tenaga kerja dituntut pekerjaan tidak diimbangi dengan kompensasi yang adil. Dalam Situasi ini, upah yang sesuai berperan sebagai jembatan untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kesejahteraan. Sunarso, (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan pekerja, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi seperti pengrajin.

Persepsi keadilan dalam upah dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli et al., (2021), berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja meskipun beban kerja tinggi. Penelitian ini juga mendukung bahwa kesesuaian upah dapat menciptakan persepsi positif yang meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja. Kesesuaian upah juga mendorong rasa

keadilan dalam organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan emosional.

H₈= Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah

9. Hubungan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan Tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah

Fleksibilitas kerja mencakup berbagai aspek seperti tempat kerja, waktu kerja dan tugas (Abadi & Taufiqurrahman, 2023). Fleksibilitas kerja akan memberikan lebih banyak kendali atas lingkungan kerja, mengatur jadwal bekerja dan kebutuhan pribadi. Fleksibilitas kerja dapat berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kerja dengan meminimalkan stress, keseimbangan bekerja dan kehidupan, dan adaptasi yang lebih baik. Mediasi kesesuaian upah berarti bahwa hubungan antara fleksibilitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dipengaruhi oleh persepsi tenaga kerja tentang upah yang sesuai.

Kesesuaian upah mengacu pada sejauh mana tenaga kerja merasa bahwa upah yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan fleksibilitas kerja yang mereka berikan. Jika upah dianggap adil oleh tenaga kerja, hal ini dapat memperkuat persepsi kesejahteraan. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja salah satunya melalui upah yang sesuai kerja (Chung & van der Horst, 2018).

Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja terutama apabila dimediasi oleh kesesuaian upah. Fleksibilitas kerja seperti jam kerja fleksibel (*flextime*), lokasi kerja fleksibel (*flexplace*), memberikan tenaga kerja bebas dalam mengatur waktu dan tempat kerja sehingga dapat meningkatkan keseimbangan kerja dengan kehidupan (*Work life balance*). Hal ini berdampak pada pengurangan stres dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Meskipun fleksibilitas kerja meningkatkan kenyamanan tetapi apabila upah yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan maka efek positif fleksibilitas kerja

terhadap kesejahteraan akan berkurang.(Sugiyono, 2022;Wijaya & Edwina, 2023)

H₉= Pengaruh Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Dimediasi Dengan Kesesuaian Upah

10. Hubungan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan Tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah.

Motivasi kerja dapat merujuk pada faktor yang mendorong seseorang bekerja dengan produktif dan berdedikasi, seperti kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, emosional dan ekonomi yang baik. Upah yang sesuai sangat penting dalam mediasi hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Upah yang sesuai dengan tingkat motivasi kerja seseorang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi lebih lanjut dan meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Sebaliknya, jika upah tidak sesuai dengan tingkat motivasi kerja, itu bisa mengurangi kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja secara negatif.

Hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat dimediasi oleh sejauh mana upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tingkat motivasi dan kontribusi yang diberikan. Hal ini penting untuk manajemen yang bijak dalam menetapkan tingkat upah yang adil sesuai dengan kinerja dan motivasi tenaga untuk memastikan kesejahteraan mereka.

Tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dan akan meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun, keberhasilan ini sereng kali dipengaruhi oleh kesesuaian upah sebagai bentuk kompensasi yang dirasakan adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan. Kesesuaian upah berperan penting dalam memperkuat hubungan tersebut karena upah yang dianggap sesuai oleh pekerja memberi rasa penghargaan.

Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diiringi dengan kepuasan terhadap upah dapat mempengaruhi kesejahteraan secara signifikan. Ketika

tenaga kerja merasa upah mereka adil, maka tenaga kerja akan lebih termotivasi dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan sikap positif, yang akhirnya berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan. Penelitian yang mendukung pandangan ini, menekankan bahwa pemberian upah yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian yang mendukung pandangan ini dilakukan oleh (Hersusdadikawati, 2023)

H₁₀= Pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan Tenaga kerja (pengrajin) dimediasi dengan kesesuaian upah

C. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Siagian (2023) yang berjudul **“Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi “** Dalam *Journal of Management and Business*. Penelitian ini menggunakan motivasi sebagai mediator untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Metodologi penelitian kualitatif penjelasan digunakan. Berdasarkan temuan studi tersebut, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh beban kerja dan motivasi, namun tidak dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan fleksibilitas. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika motivasi kerja berperan sebagai mediator, namun fleksibilitas kerja berpengaruh. Eksperimen yang dilakukan secara bersamaan menunjukkan bahwa, melalui motivasi, beban kerja, dan fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan memberikan beban kerja kepada tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik tenaga kerja. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kebahagiaan kerja tenaga kerja, bisnis harus menetapkan standar kerja dan menawarkan fleksibilitas. Karena akan berdampak pada kinerjanya, maka kebahagiaan kerja tenaga kerja merupakan hal yang krusial.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Sitorus & Siagian, 2023).

Penelitian ini dilakukan Oleh Dipta (2023), yang Berjudul **Pengaruh Kompensasi, Beban kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Provinsi Bali**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja. Populasi dan sampel seluruh Pegawai Biro Pemerintahan dan Kesra Setda Provinsi Bali yang berjumlah 35 orang digunakan dalam penelitian ini yang dilaksanakan di Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Badan tersebut. Metode sensus, juga dikenal sebagai metode pengambilan sampel, adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner, dokumen, wawancara, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data. Berdasarkan data penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali dapat menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja karena beban kerja berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kesra Setda Provinsi Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja (DIPTA, 2023)

Penelitian yang dilakukan Oleh Kurnia (2019) yang berjudul **Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan perawat wanita di RS Panti Wilasa Citarum Semarang dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan, jam kerja, dan gaji. Jenis penelitian ini bersifat eksplanatori, menggunakan prosedur pengambilan sampel dan sensus sampel dengan jumlah

responden sebanyak 122 orang yang diambil dari seluruh populasi. Uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji T dan F), serta uji asumsi tradisional semuanya termasuk dalam metode penelitian analitik kuantitatif ini.. Menurut temuan penelitian ini, memiliki dua pekerjaan dan memiliki jadwal kerja yang fleksibel serta gaji yang semuanya mempunyai dampak yang baik dan penting terhadap kesejahteraan. Pengaruh positif berarti kesejahteraan perawat perempuan meningkat dengan peran ganda, jadwal kerja yang fleksibel, dan gaji yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Penulis merekomendasikan agar rumah sakit meningkatkan kesejahteraan perempuan dengan menaikkan upah, menawarkan cuti khusus bagi anak-anak yang sakit, dan menyediakan dana pensiun berdasarkan temuan penelitian ini (D. K. Kurnia, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2023) yang berjudul **“Pengaruh Upah, Jaminan Sosial Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Harian Tetap (Studi Kasus Pada PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus)”**, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah, jaminan sosial, dan hubungan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan tetap harian di PT. Karya Prima Kudus. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana jaminan sosial, pengupahan, dan hubungan karyawan mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetap harian di PT. Kudus Karya Prima Kudus. Penelitian ini menggunakan desain penelitian lapangan dan metodologi kuantitatif. Untuk melakukan penelitian ini, 39 karyawan tetap PT. Kudus Karya Prima diberikan kuisioner atau kuisioner secara langsung. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya adalah probabilitas sampling dengan metode acak. Dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah upah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai tetap harian. Jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai tetap harian. Hubungan antar karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap harian PT. Kudus Karya Prima. Upah, jaminan sosial dan

hubungan interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan tetap harian PT. Kudus Karya Prima.(Farida, 2023)

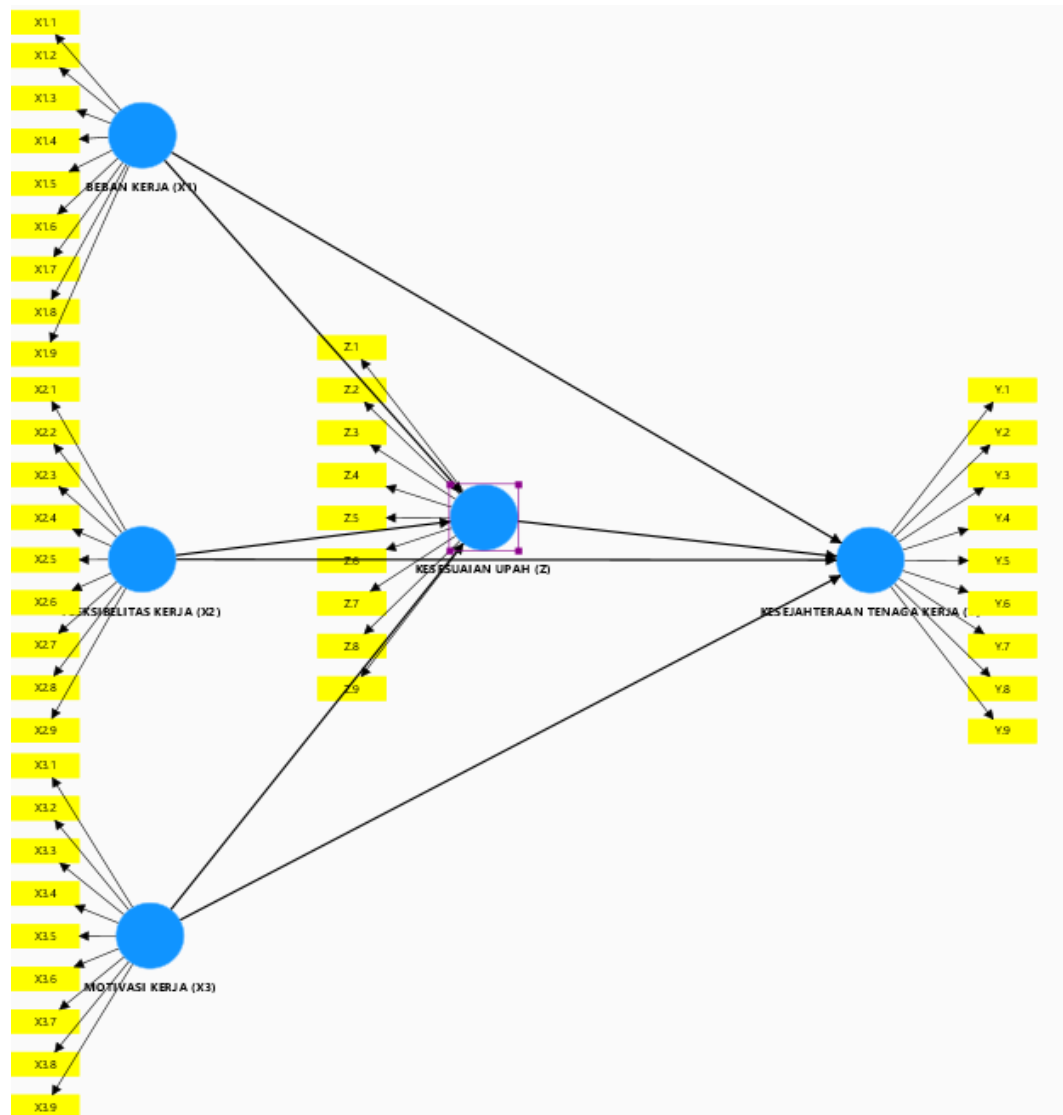
Penelitian yang dilakukan oleh Stavrou (2019) yang berjudul “***Flexible Working Arrangements In Context: An Empirical Investigation Through Self-Organizing Maps***”. Di Dalam jurnal *European Journal of Operator Research*. Penelitian ini dilakukan kepada perusahaan manufaktur yang berada di negara Jerman, Austria, Swedia, Finlandia, Denmark, Republik Ceko dan Belgia. Penelitian ini membahas tentang Studi pertama yang memanfaatkan peta atau konsep pengaturan kerja mandiri kohonen mengenai pengaturan kerja fleksibel (FWAs) pergantian karyawan dan ketidakhadiran dalam konteks nasional yang berbeda dan berbagai faktor organisasi. Meskipun sebagian besar FWA tidak mengurangi pergantian atau ketidakhadiran karyawan secara signifikan, negara dan industri merupakan variabel kontekstual yang signifikan dalam penggunaan FWA. Penelitian ini menemukan hubungan lengkung antara pergantian pekerja dan kerja shift rendah dan meningkat pada tingkatan kerja shift yang tinggi. dalam penelitian ini juga menyebutkan adanya hubungan positif yang kuat antara kerja akhir pekan dan pergantian pekerja di antara perusahaan manufaktur terlepas dari negaranya dan perusahaan di kawasan tertentu. Dalam penelitian ini juga menemukan adanya konsentrasi organisasi yang tinggi secara konsisten dan tingkat kehadiran yang rendah di industri negara tertentu. Hasilnya menunjukkan kontekstualitas penggunaan FWA di berbagai negara dan industri, serta kegunaan SOM untuk penelitian dalam manajemen sumber daya manusia. (Stavrou et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Sabila & Sari (2024) yang berjudul “**Efek Adanya Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Sijunjung**”. Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kesejahteraan karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Kabupaten Sijunjung terkena dampak insentif dan motivasi kerja. Dalam proses analisis data digunakan kuesioner, dan metode sampel jenuh digunakan untuk memilih 30 responden. Pendekatan kuantitatif menggunakan

Partial Least Square 3.0 dan model persamaan struktural (SEM) yang digunakan. dengan memberikan kuesioner kepada 42 responden. Temuan analisis data menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh imbalan. Kesejahteraan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor motivasi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel imbalan. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai. Melalui kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu, kesejahteraan pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh variabel insentif melalui kinerja pegawai. (Sabila & Sari, 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Syifaurrehman (2022) yang berjudul **Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat kesejahteraan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai TPH Service serta pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Dengan menggunakan responden seluruhnya sebanyak 118 orang, penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Regresi linier berganda dan statistik deskriptif digunakan dalam pendekatan analisis data, sedangkan perangkat lunak IBM SPSS 25 digunakan untuk pengolahannya. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja baik, kesejahteraan cukup tinggi, dan motivasi kerja tinggi. Kinerja (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja (X2) dan kesejahteraan (X1), secara parsial dan simultan. Motivasi di tempat kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Jika digabungkan, variabel kesejahteraan dan insentif kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 64,5% terhadap perubahan variabel kinerja, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 35,5% (Syifaurrehman et al., 2022)

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Menurut Ningrum (2017), kerangka kerja adalah cara berpikir yang dilandasi pada kegiatan penelitian dan memuat gagasan tentang keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat guna memberikan solusi jangka pendek. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan dengan kerangka teori berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teorinya. Pada penelitian ini mencari pengaruh Beban kerja, Fleksibilitas Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kesejahteraan

Tenaga Kerja (pengrajin) Songket Pandai Sikek di Mediasi dengan kesesuaian Upah Studi kasus pada Pengrajin Songket Pandai Sikek. Variabel pada penelitian ini adalah Pengaruh Variabel Beban kerja (X_1), Variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) dan Variabel Motivasi Kerja (X_3), Terhadap Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y) dengan Kesesuaian Upah (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini menggambarkan kerangka berfikir yakni:

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan dugaan atau anggapan mengenai hal yang diamati dalam usaha untuk memahaminya, dugaan atau anggapan memungkinkan benar atau salah tentang satu populasi atau lebih (Magdalena & Krisanti, 2019). Hipotesis juga bisa diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H₁ : Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y).
- H₂ : Fleksibilitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y)
- H₃ : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y).
- H₄ : Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kesesuaian Upah (Z).
- H₅ : Fleksibilitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kesesuaian Upah (Z).
- H₆ : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kesesuaian Upah (Z).
- H₇ : Kesesuaian Upah (Z) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) Pengrajin (Y).
- H₈ : Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y) dimediasi dengan Kesesuaian Upah (Z).
- H₉ : Fleksibilitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y) dimediasi dengan Kesesuaian Upah (Z).
- H₁₀ : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pengrajin) (Y) dimediasi dengan Kesesuaian Upah (Z).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian bagian dan fenomena serta hubungan sebab akibat antara dua atau lebih peristiwa. Tujuan penelitian kuantitatif adalah melihat korelasi antar variabel dengan menggunakan model matematis atau statistik, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang akan diteliti. Penelitian kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur. Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berupa angka angka dalam pengumpulan informasi di lapangan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Sumatra Barat. Waktu Penelitian dimulai dari 1 Maret – Desember 2024. Dengan rancangan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Rancangan Waktu Penelitian**

Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	August	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2025
Observasi Awal											
Pengajuan Proposal											
Bimbingan Proposal											
Seminar Proposal											
Pengumpulan Data											
Penelitian											
Pengolahan Data											
Bimbingan Skripsi											
Munaqasah											

Sember: Berdasarkan pengolahan data pribadi peneliti

C. Populasi Dan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau subjek dalam penelitian. Menurut sugiono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian meliputi subjek dan akan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 426 masyarakat yang berprofesi sebagai pengrajin Songket Pandai Sikek (Data dari kantor wali nagari Pandai Sikek).

2. Sampel

Secara sederhana sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian (Amin et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Berikut rumus perhitungan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

$$n = \frac{426}{1 + 426(0,05)^2}$$

$$n = \frac{426}{1 + 1,065}$$

$$n = \frac{426}{2,065}$$

$n = 206.29$ dibulatkan menjadi 206 sampel

Berdasarkan rumus slovin di atas maka dalam penelitian terdapat 206 orang pengrajin yang akan dijadikan sebagai sampel (responden) dengan eror 5%, yang diambil secara acak atau random sampling.

D. Sumber Data

Sumber data primer digunakan dalam penelitian ini. Data primer menurut Narimawati (2008) adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data. Tidak ada file atau formulir rumit yang tersedia untuk data primer ini. Informasi tersebut dikumpulkan langsung dari responden atau narasumber, yaitu orang-orang yang dijadikan subjek penelitian atau juga dijadikan sebagai sumber data atau informasi (Pratiwi, 2017).

E. Instrumen Penelitian

Untuk memberikan data kuantitatif yang tepat, instrumen penelitian perlu melakukan penilaian uji validitas dan reliabilitas. Skala Likert yang mengukur opini, sikap, dan persepsi dalam lingkungan sosial dengan skala penilaian 1 sampai 5 digunakan dalam penilaian instrumen.

Tabel 3.2
Skor Penilaian Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Jumlah skor 5
Setuju (S)	Jumlah skor 4
Kurang Setuju (KS)	Jumlah skor 3
Tidak Setuju (TS)	Jumlah skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Jumlah skor 1

Sumber: (Sugiono, 2016)

Tabel diatas memperlihatkan jawaban Sangat Setuju adalah predikat tertinggi yang bernilai 5, setuju bernilai 4, Kurang Setuju bernilai 3, Tidak Setuju Bernilai 2 dan sangat tidak setuju bernilai 1 yang merupakan nilai terendah. Kisi kisi yang dapat dibentuk dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Kisi kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Beban Kerja	1. Banyak pekerjaan (Kondisi Pekerjaan)	(Utomo, 2008), (Martahadi et

		2. Target kerja 3. Penggunaan waktu Kerja	al., 2024)
2	Fleksibelitas Kerja	1. Fleksibilitas memodifikasi durasi kerja (<i>Time flexibility</i>) 2. Fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja (<i>Timing flexibility</i>) 3. Fleksibilitas dalam memilih tempat kerja (<i>Place flexibility</i>)	(Selby & Wilson, 2003) (Saifullah, 2020)
3	Motivasi Kerja	1. Gaji atau kompensasi 2. Tantangan dan tanggung jawab 3. Lingkungan kerja	(Ghozali, 2018)
4	Kesejahteraan Pengrajin	1) Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) 2) Kepuasan Keluarga (<i>Family Satisfaction</i>) 3) Kepuasan hidup dan ekonomi (<i>Life and economic Satisfaction</i>)	(Hasibuan, 2016)
5	Kesesuaian Upah	1. Memadai atau Memenuhi Syarat (<i>Addequate</i>) 2. Keadilan (<i>Equitable</i>) 3. Kepantasan atau dapat diterima (<i>Acceptable</i>)	(Ivancevich & Matteson, 2009)

Sumber: Data Primer yang diolah

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data melalui beberapa pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis sebagai pengukur variabel penelitian. Responden diminta untuk memberi tanggapan dan akan diukur melalui opsi jawaban yang diberikan dengan mengisi ruang kosong. (Ardiansyah et al., 2023). Jenis angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup responden hanya diminta memberi tanda ceklis pada angket yang telah disediakan. Tujuan penyebaran angket ini adalah mencari informasi yang lengkap mengenai masalah dari responden tanpa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif SEM PLS menggunakan alat analisis SmartPLS 4 dengan langkah berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan penjelasan mengenai data yang dilihat dari nilai rata rata, median, modus, standar deviasi, masimum, minimum dan range. Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan penjelasan mengenai suatu data. Statistik deskriptif merupakan suatu ilmu statistik yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data kuantitatif secara deskriptif (Utami & Maskar, 2022).

2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Variabel laten merupakan variabel tak teramati atau tidak dapat diukur secara langsung melainkan harus diukur melalui beberapa indikator. Terdapat dua tipe variabel laten dalam SEM yaitu endogen dan eksogen. Dengan demikian SEM adalah

salah satu teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang lebih kompleks. (Damayanti & Pratama, 2018)

3. Analisis data *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu teknik analisis yang terdapat dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang sangat efektif karena dapat digunakan pada semua jenis skala data, tidak menggunakan asumsi dan jumlah sampel yang fleksibel. Tujuannya adalah untuk memperkirakan pengaruh variabel eksogen (X) pada variabel endogen (Y) dan mengidentifikasi hubungan antara keduanya (Suriana et al., 2022). *Partial Least Square* (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold sebagai metode yang umum digunakan untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel variabel laten berdasarkan indikatornya. Tujuan dari *Partial Least Square* (PLS) adalah memprediksi pengaruh antar variabel dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel variabel tersebut. (Sholiha & Salamah, 2015)

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *Outer Model* adalah model yang mendefinisikan hubungan antara variabel laten dengan setiap blok indikatornya. Evaluasi model pengukuran yang bersifat relatif dievaluasi melalui validitas konstruk (validitas konvergen, validitas diskriminan) dan reliabilitas, sedangkan model formatif mengabaikan konsep reliabilitas dan validitas konstruk. (Amiruddin et al., 2021) Dalam PLS SEM ada dua jenis validitas validitas konvergen dan diskriminatif. tujuan analisis model outer adalah untuk memastikan bahwa semua indikator pada variabel laten memiliki nilai konvergensi dan diskriminasi yang memadai. (Aditiya, 2024)

1) Validitas Kovergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (*loading factor*). Menurut Hair et al., (2019) nilai *other loading* atau *loading*

factor yang direkomendasikan minimum 0.70 Pada penelitian ini menggunakan tingkat validitas sebesar 0.70 untuk menghasilkan AVE yang lebih baik nilai AVE minimal 0.50, menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik

2) Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) adalah jenis validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu konstruk tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk lain yang seharusnya berbeda secara konseptual. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan *Cross Loading*. Penggunaan HTMT dan *Cross Loading* bersama sama adalah pendekatan yang kuat untuk memverifikasi validitas diskriminan. Nilai HTMT di bawah 0.90 dianggap sebagai validitas (Hair et al., 2019)

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi internal alat ukur. Dalam SEM-PLS uji reliabilitas dapat digunakan dengan dua metode yaitu *commposite reliability* dan *cronbach's Alpha* (Junianto & Sabtohad, 2020). Menurut Hair et al., (2019) uji *Commposite Reliability* (CR) dapat diterima apabila nilai >0.70 . Uji reabilitas dilakukan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan melihat seluruh nilai variabel laten >0.70 .

4) Uji Multikolinearitas (*Multicollinearity*)

Uji Multikolinearitas (*Multicollinearity*) adalah suatu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang antara dua atau lebih variabel independen dalam model. Kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai $VIF \leq 5$ maka tidak terjadi Multikolinearitas (Hair et al., 2019).

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model adalah model yang menunjukkan hubungan prediksi (estimasi) antar variabel laten dalam penelitian.

Evaluasi model struktural bertujuan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian dengan melihat koefisien jalur. Model Struktural dikatakan baik apabila melihat solusi untuk satu estimasi parameter. (Amiruddien et al., 2021). Dengan model persamaan, sebagai berikut:

$$Z = \beta_{z1} \cdot X_1 + \beta_{z2} \cdot X_2 + \beta_{z3} \cdot X_3 + \epsilon_Z$$

$$Y = \beta_{y1} \cdot X_1 + \beta_{y2} \cdot X_2 + \beta_{y3} \cdot X_3 + \beta_{yz} \cdot Z + \epsilon_Y$$

β_z (X_1 , X_2 dan X_3): koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing masing X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z . β_y (X_1 , X_2 dan X_3): koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dengan memperhitungkan pengaruh Z . ϵ merupakan Error term dalam model yang mewakili variasi dalam Y yang tidak dijelaskan oleh X_1 , X_2 dan X_3 serta Z .

1) Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu hipotesis berdasarkan data sampel. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti empiris untuk menerima atau menolak hipotesis yang merupakan pernyataan awal. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, uji signifikan dilakukan dengan *Bootstrapping*. Pada penelitian ini tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% sehingga batas ketidak akuratan (α) 5% atau 0,05 dengan nilai t-tabel sebesar 1.99. Kriteria pengambilan keputusan (Hair et al., 2019) dalam penelitian ini :

- a) Hipotesis diterima atau berpengaruh apabila $p\text{-value} < 0.05$ dan begitu sebaliknya, hipotesis ditolak apabila $p\text{-value} > 0.05$.
- b) Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (t-statistik > 1.99), maka hipotesis diterima atau berpengaruh. Begitu pula sebaliknya. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.99), maka hipotesis diterima atau berpengaruh

a) Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) merujuk pada hubungan sebab akibat dimana suatu variabel independen memiliki efek langsung terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi. dengan kata lain, hubungan ini terjadi secara langsung tanpa ada jalur tambahan atau variabel lain yang mempengaruhi hubungan tersebut.

b) Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) merujuk pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang terjadi melalui satu atau lebih variabel perantara atau mediasi. Dalam hal ini, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak langsung, tetapi melalui variabel lain yang menjadi perantara. Untuk menentukan peran variabel media (efek mediasi) menggunakan bootstarpping dalam SmartPLS (SEM PLS). *Bootstrapping* dalam SmartPLS digunakan untuk mengestimasi signifikan hubungan jalur (*path coefficients*), efek langsung, dan efek tidak langsung (mediasi).

2) Evaluasi Model FIT (*Goodness Of Fit*)

a. *R-Square* (R^2)

R-Square (R^2) adalah sebuah ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa varians dari variabel endogen (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (variabel independen) dalam model. Menurut Ghozali & Latan, (2022) kriteria nilai *R-Square* (R^2) yaitu 0.75 berarti kuat, 0.50 berarti sedang atau moderat dan 0.25 menggambarkan lemah. (Hair et al., 2019)

b. *F-Square* (F^2)

. *F-Square* (F^2) mengukur sejauh mana variabel independen tertentu memberikan kontribusi terhadap variabel dependen dalam

sebuah model kriteria nilai *F-Square* (F^2) berdasarkan Cohen (1988) sebesar 0.02 berarti pengaruh efek kecil atau lemah, 0.15 berarti pengaruh efek sedang atau moderat, dan 0.35 berarti pengaruh efek besar atau kuat (Sarstedt et al., 2020)

c. Q-Square (Q^2)

Q-Square (Q^2) dikenal sebagai koefisien relevansi prediktif dan digunakan untuk menilai sejauh mana model struktural mampu memprediksi data observasi yang tidak digunakan dalam estimasi model. *Q-Square* (Q^2) dihitung berdasarkan *blindfolding procedure*. Kriteria nilai *Q-Square* (Q^2) yaitu $0.02 \leq Q^2 < 0.15$: relevansi prediktif kecil. $0.15 \leq Q^2 < 0.35$ relevansi prediktif sedang. dan $Q^2 \geq 0.35$ relevansi prediktif besar. (Hair et al., 2019)

d. Model Fit atau Goodness Of Fit

Model Fit atau *Goodness Of Fit* adalah cara untuk menilai seberapa baik model yang dihipotesiskan cocok dengan data yang digunakan (Narimawati et al., 2022). Model Fit atau *Goodness Of Fit* dilihat dari hasil SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), HPI (*Hoelter's Critical N*) dan *Chi Square*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum

Pandai Sikek merupakan sebuah Nagari di Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Sumatra barat. Pandai Sikek dikenal sebagai salah satu sentra kerajinan songket tradisional yang terkenal dengan kualitas dan keindahannya. Songket merupakan salah satu karya seni yang indah fungsinya tidak hanya sebagai pelindung melainkan sebagai daya tarik, hal ini dapat dilihat pada kemegahan dan warna benang yang digunakan. Songket bagi masyarakat Minangkabau merupakan jenis pakaian yang tinggi nilainya (sangat dihargai). Oleh karena itu, pemakaiannya terbatas pada peristiwa-peristiwa atau kegiatan-kegiatan tertentu, seperti: perkawinan, batagak gala (penobatan penghulu), dan penyambutan tamu-tamu penting.

Songket Pandai Sikek dibuat menggunakan alat tenun tradisional dan merupakan kain tenun khas Minangkabau dengan motif rumit yang terinspirasi dari kebudayaan serta alam ranah Minangkabau. Proses pembuatannya memerlukan ketelitian tinggi dan waktu yang lama menjadikan songket ini bernilai seni tinggi dan budaya yang mendalam. Sebagian besar pengrajin adalah perempuan, yang tidak hanya menghasilkan kain berkualitas tinggi tapi juga melestarikan tradisi yang diwariskan secara turun temurun. Pengrajin Songket Pandai Sikek mayoritas terdiri dari usaha keluarga atau rumahan berskala kecil hingga menengah dengan aktivitas menenun sebagai pekerjaan utama ataupun sampingan. Terdapat 426 orang warga yang berprofesi sebagai pengrajin Tenun Songket Pandai Sikek (Data dari kantor wali Nagari Pandai Sikek).

Produk kerajinan Songket Pandai Sikek tidak hanya terbatas berbagai macam pakaian seperti baju kurung dan destar, tetapi juga kelengkapan upacara adat dan perkawinan. Seperti, kodek songket, saruang balapak, sarung batabua selendang songket atau selendang batabua, tingkuluak tanduak, sisampang dan

lainya. Songket Pandai Sikek telah mengalami pasang surut baik dalam segi pembuatan maupun pendistribusian seiring dengan berkembangnya zaman. Meskipun sudah mengalami pasang surut keterampilan menenun songket di Nagari Pandai Sikek masih dimiliki masyarakat nagari mulai dari generasi tua sampai generasi muda. Diketahui bahwa keterampilan ini tidak bisa diwariskan kepada generasi yang bukan dari daerah Pandai Sikek, ini merupakan sebuah peraturan yang dibuat oleh para pemangku adat dan kepentingan pada zaman dahulu.

2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan penjelasan mengenai data yang dilihat dari nilai rata rata, median, standar deviasi, masimum, minimum dan nilai kurtosis serta skewnes dalam smartpls 4. Nilai kurtosis serta skewnes menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan standar kriteria apabila nilai kurtosis dan skewness dalam rentang $-2 < \text{kurtosis}$ dan $\text{skewness} < 2$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan penjelasan mengenai suatu data. Berikut adalah hasil analisis deskriptif:

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif

Name	No.	Mean	Median	Scale min (Minimum)	Scale max (Maximum)	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1.1	1	3.699	4	1	5	0.979	0.095	-0.554
X1.2	2	4.214	4	2	5	0.814	0.557	-0.956
X1.3	3	4.204	4	1	5	0.722	1.253	-0.798
X1.4	4	3.854	4	1	5	0.886	0.418	-0.639
X1.5	5	3.728	4	1	5	1.031	-0.165	-0.587
X1.6	6	3.743	4	1	5	0.959	0.126	-0.562
X1.7	7	3.587	4	1	5	0.945	-0.062	-0.306
X1.8	8	3.549	4	1	5	1.064	-0.309	-0.482
X1.9	9	4.199	4	2	5	0.815	0.113	-0.816
X2.1	10	4.121	4	2	5	0.769	-0.018	-0.599
X2.2	11	3.937	4	1	5	0.813	-0.138	-0.375
X2.3	12	4.034	4	1	5	0.797	0.451	-0.641

X2.4	13	4.248	4	3	5	0.684	-0.857	-0.362
X2.5	14	3.956	4	1	5	0.844	1.279	-0.796
X2.6	15	3.956	4	1	5	0.79	0.165	-0.457
X2.7	16	4.010	4	2	5	0.763	-0.567	-0.28
X2.8	17	4.024	4	1	5	0.779	0.334	-0.54
X2.9	18	4.053	4	1	5	0.814	0.862	-0.752
X3.1	19	4.243	4	2	5	0.769	-0.174	-0.706
X3.2	20	3.922	4	1	5	0.855	0.324	-0.6
X3.3	21	3.903	4	1	5	0.887	0.496	-0.691
X3.4	22	3.801	4	1	5	0.927	0.028	-0.552
X3.5	23	4.233	4	1	5	0.713	1.167	-0.78
X3.6	24	4.272	4	2	5	0.713	-0.237	-0.615
X3.7	25	4.16	4	2	5	0.723	-0.199	-0.486
X3.8	26	4.112	4	1	5	0.771	0.487	-0.644
X3.9	27	4.049	4	2	5	0.768	-0.174	-0.472
Y.1	28	4.204	4	2	5	0.722	-0.113	-0.564
Y.2	29	4.32	4	2	5	0.671	0.199	-0.679
Y.3	30	4.272	4	2	5	0.664	-0.297	-0.471
Y.4	31	4.175	4	2	5	0.736	-0.022	-0.584
Y.5	32	4.432	5	2	5	0.625	0.186	-0.76
Y.6	33	4.549	5	3	5	0.562	-0.428	-0.772
Y.7	34	4.417	5	2	5	0.683	0.423	-0.941
Y.8	35	4.301	4	2	5	0.68	0.084	-0.648
Y.9	36	4.34	4	1	5	0.647	2.279	-0.903
Z.1	37	4.422	5	3	5	0.64	-0.551	-0.659
Z.2	38	4.408	4	3	5	0.638	-0.588	-0.612
Z.3	39	4.160	4	1	5	0.787	1.54	-0.954
Z.4	40	4.597	5	3	5	0.589	0.371	-1.171
Z.5	41	4.34	4	1	5	0.697	1.817	-1.012
Z.6	42	4.587	5	3	5	0.566	0.003	-0.997
Z.7	43	4.631	5	3	5	0.566	0.617	-1.259
Z.8	44	4.65	5	3	5	0.525	0.241	-1.134
Z.9	45	4.534	5	2	5	0.588	0.781	-0.998

Sumber: Olah data SmartPLS 4. 2024

Dari Table 4.1 dapat diketahui bahwa mean atau rata rata pada item pernyataan berada antara 3.5 sampai 4.7, angka tengah pada umumnya adalah 4 menunjukkan rata rata yang tinggi, nilai minimum berada dalam rentang 1

sampai 3 dan nilai maksimum adalah 5. Dari nilai kurtosis serta skewnes yang berada dalam rentang -2 hingga 2, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Serta nilai standar deviasi pada tabel juga lebih kecil dari rata rata atau mean maka dapat dikatakan bahwa data memenuhi standar deviasi.

Responden dalam penelitian ini adalah pengrajin Songket Pandai Sikek yang terdaftar pada kantor wali nagari Pandai Sikek sebanyak 206 yang mewakili populasi dari 4 Jorong Nagari Pandai Sikek. Pemberian Kuesioner dilakukan pada Bulan November 2024. Berikut karakteristik dari responden pada penelitian ini:

a. Frekuensi Penyebaran dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Berdasarkan hasil penyebaran 206 kuesioner dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang digunakan dan kembali sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Frekuensi	Persentase(%)
Kuesioner yang disebar	206	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Total	206	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa kuesioner yang disebar berjumlah 206 pengrajin Songket Pandai Sikek (responden) dengan persentase 100%, sedangkan kuesioner yang tidak kembali tidak ada. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kriteria menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner 100%.

b. Karakteristik Responden

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki laki	0	0%
Perempuan	206	100%
Total	206	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah total sebanyak 206 orang atau 100% dari keseluruhan responden. Pada penelitian ini tidak terdapat responden laki laki sehingga frekuensi dan persentase 0%.

2) Responden Berdasar Umur

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
<20 Tahun	12	5.8%
20-30 Tahun	16	7.8%
31-40 Tahun	42	20.4%
41-50 Tahun	96	46.6%
51-60 Tahun	34	16.5%
>60 Tahun	6	2.9%
Total	223	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4.4 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kelompok umur. Responden terbanyak berasal dari kelompok umur 41-50 tahun dengan jumlah 96 orang atau 46.6% dari total responden. Kelompok umur 31-40 tahun berada di urutan kedua dengan 42 orang atau 20.4%. Selanjutnya kelompok umur 51-60 tahun memiliki 34 orang responden atau 16.5% dari persentase responden. Kelompok umur 20-30 tahun terdapat 16 responden atau 7.8% sedangkan responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 12 orang atau 5.8%. Kelompok umur yang paling sedikit adalah responden berusia diatas 60 tahun dengan jumlah 6 orang atau 2.9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam rentang usia produktif yaitu 31-50 tahun yang mencakup hampir separuh dari total responden. Hal ini juga menunjukkan bahwa penelitian ini lebih relevan untuk kelompok usia tersebut.

3) Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
SD	0	0%
SLTP	25	12.1%
SLTA	172	83.5%
D3	2	1%
S1	7	3.4%
Total	206	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 172 orang atau 83.5% dari total responden. Kelompok ini menjadi mayoritas dalam penelitian. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan SLTP berjumlah 25 orang atau 12.1%. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti D3 dan S1 masing masing mewakili oleh 2 Orang (1%) dan 7 orang (3,4%). Tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SD sehingga frekuensinya tercatat sebagai 0. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang Pendidikan Menengah Atas (SLTA), sementara jumlah responden dengan pendidikan tinggi relatif lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini cenderung melibatkan kelompok dengan tingkat pendidikan menengah.

4) Responden Berdasarkan Alamat (Jorong)

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat (Jorong)

Alamat	Frekuensi	Presentase(%)
Jorong Tanjung	52	25.2%
Jorong Pagu Pagu	52	25.2%
Jorong Baruan	51	24.8%
Jorong Koto Tinggi	51	24.8%
Total	206	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan alamat (jorong). Pada tabel menyajikan distribusi responden berdasarkan lokasi geografis atau tempat tinggal. Terdapat 4 jorong di Nagari Pandai

Sikek dengan jumlah total responden 206 orang. Jorong Tanjuang dan Jorong Pagu Pagu berkontribusi sebanyak 25.2% (52 Orang) sedangkan Jorong Baruah dan Jorong Koto Tinggi berkontribusi sedikit lebih rendah yaitu sebanyak 24.8% (51 Orang)

5) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.7

karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase(%)
<5 Tahun	6	2.9%
5-10 Tahun	11	5.4%
10-15 Tahun	18	8.7%
15-20 Tahun	30	14.6%
20- 25 Tahun	52	25.2%
>25 Tahun	89	43.2%
Total	206	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4. 7 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Sebagian besar responden 432 % (89 Orang) memiliki pengalaman kerja lebih dari 25 tahun ini merupakan pengalam kerja yang cukup panjang dan paling mendominasi dalam penelitian ini. Selanjutnya terdapat 25.2 8% (52 Orang) yang memiliki pengalaman kerja dengan rentang waktu 20-25 tahun. Terdapat 14.6% (30 Orang) yang memiliki pengalaman kerja dengan rentang waktu 15 – 20 tahun. Terdapat 8.7% responden (18 Orang) yang memiliki pengalaman kerja dengan rentang waktu 10-15 tahun. Terdapat 5.4% responden (11 Orang) yang memiliki pengalaman kerja dengan rentang waktu 5 -10 tahun. Dan terakhir terdapat 2.9% responden (6 Orang) yang memiliki pengalaman kerja dengan rentang waktu kurang 5 tahun. Rentang waktu ini memiliki persentase yang paling kecil.

c. Gambaran Distribusi Frekuensi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran skala likert 1 sampai 5 dengan jumlah responden sebanyak 206 pengrajin Songket Pandai Sikek. Jika angka yang dipilih oleh responden semakin besar maka

penilaian terhadap pernyataan tersebut juga semakin besar dan begitu juga sebaliknya. Maka dari itu perolehan interval sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Katerigi}}$$

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = 0.8$$

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dibuat skala kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penilaian Analisis Deskriptif

Kriteria	Intrerval
Sangat Tinggi	$4.20 \leq 5.00$
Tinggi	$3.40 \leq 4.20$
Sedang	$2.60 \leq 3.40$
Rendah	$1.80 \leq 2.60$
Sangat Rendah	$1.00 \leq 1.80$

1) Variabel Beban Kerja (X_1)

Variabel Beban kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan masing masing 3 pernyataan dalam setiap indikatornya. Indikator pertama yaitu banyak pekerjaan yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$). Indikator kedua yaitu target kerja yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.6}$). Indikator ketiga yaitu penggunaan waktu kerja yang terdiri dari 3 Pernyataan ($X_{1.7}$, $X_{1.8}$, $X_{1.9}$). Berikut persepsi responden terhadap variabel beban kerja pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Kode	Beban Kerja (X_1)						Total	Mean	Kriteria
	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
$X_{1.1}$	Frek	45	80	61	14	6	206	3.70	Tinggi
	Skor	225	320	183	28	6	762		
$X_{1.2}$	Frek	85	90	21	10	0	206	4.21	Sangat Tinggi
	Skor	425	360	63	20	0	868		
$X_{1.3}$	Frek	74	104	25	2	1	206	4.20	Sangat

	Skor	370	416	75	4	1	866		Tinggi
X_{1.4}	Frek	49	94	50	10	3	206	3.85	Tinggi
	Skor	245	376	150	20	3	794		
X_{1.5}	Frek	52	77	52	19	6	206	3.73	Tinggi
	Skor	260	308	156	38	6	768		
X_{1.6}	Frek	47	82	59	13	5	206	3.74	Tinggi
	Skor	235	328	177	26	5	771		
X_{1.7}	Frek	37	72	77	15	5	206	3.59	Tinggi
	Skor	185	288	231	30	5	739		
X_{1.8}	Frek	40	75	58	24	9	206	3.55	Tinggi
	Skor	200	300	174	48	9	731		
X_{1.9}	Frek	85	85	28	8	0	206	4.20	Tinggi
	Skor	425	340	84	16	0	865		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4.9 menjelaskan hasil distribusi frekuensi variabel beban kerja. Setiap pernyataan X_{1.1} sampai dengan X_{1.9} menginterpretasikan aspek aspek spesifik dari beban kerja yang dinilai menggunakan skala Likert dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Total responden keseluruhan adalah 206. Frekuensi (Frek) merupakan jumlah responden yang memilih setiap kategori skala. Skor pada tabel adalah perhitungan nilai yang didapatkan dari frekuensi dikalikan dengan bobot skor masing masing kategori. Mean diperoleh dari total skor dibagi dengan jumlah responden.

Mean atau rata dihitung untuk setiap pernyataan guna mengukur tingkat kesetujuan rata rata terhadap variabel beban kerja. Nilai mean pada variabel ini berkisaran antara 3.55 (tinggi) hingga 4.21(sangat tinggi) yang menunjukkan tingkat respon dari tinggi hingga sangat tinggi. Secara keseluruhan data dalam tabel 4.8 mencerminkan bahwa beban kerja yang dirasakan pengrajin (responden) berada pada tinggi hingga sangat tinggi dengan beberapa pernyataan menunjukkan tingkat kesetujuan yang lebih dominan dibandingkan lainnya.

Tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja dianggap menuntut perhatian dan usaha yang cukup besar. Hal ini penting untuk

pengambilan keputusan terutama jika organisasi ingin mengevaluasi atau mengelola beban kerja demi menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja. Secara spesifik, pernyataan dengan skor tertinggi menunjukkan aspek-aspek beban kerja yang paling dirasakan oleh responden sehingga dapat menjadi fokus utama untuk intervensi atau perbaikan.

2) Variabel Fleksibilitas Kerja (X_2)

Variabel Fleksibilitas kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan masing masing 3 pernyataan dalam setiap indikatornya. Indikator pertama yaitu fleksibilitas memodifikasi durasi kerja (*time flexibility*) yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$). Indikator kedua yaitu fleksibilitas dalam memilih jadwal kerja (*timing flexibility*) yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{2.6}$). Indikator ketiga yaitu fleksibilitas dalam memilih tempat kerja (*place flexibility*) yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{2.7}$, $X_{2.8}$, $X_{2.9}$). Berikut persepsi responden terhadap variabel fleksibilitas kerja pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Fleksibilitas Kerja

Kode Pernyataan	Fleksibilitas kerja (X_2)						Total	Mean	Kriteria
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
$X_{2.1}$	Frek	69	99	32	6	0	206	4.12	Tinggi
	Skor	345	396	96	12	0	849		
$X_{2.2}$	Frek	54	92	54	5	1	206	3.94	Tinggi
	Skor	270	368	162	10	1	811		
$X_{2.3}$	Frek	60	101	38	6	1	206	4.03	Tinggi
	Skor	300	404	114	12	1	831		
$X_{2.4}$	Frek	80	97	29	0	0	206	4.25	Sangat Tinggi
	Skor	400	388	87	0	0	875		
$X_{2.5}$	Frek	55	97	48	2	4	206	3.96	Tinggi
	Skor	275	388	144	4	4	815		
$X_{2.6}$	Frek	52	100	48	5	1	206	3.96	Tinggi
	Skor	260	400	144	10	1	815		
$X_{2.7}$	Frek	57	98	47	4	0	206	4.01	Tinggi
	Skor	285	392	141	8	0	826		

$X_{2.8}$	Frek	58	101	42	4	1	206	4.02	Tinggi
	Skor	290	404	126	8	1	829		
$X_{2.9}$	Frek	64	97	39	4	2	206	4.05	Tinggi
	Skor	320	388	117	8	2	835		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 4.10 menjelaskan hasil distribusi frekuensi variabel fleksibilitas kerja. Setiap pernyataan $X_{2.1}$ sampai dengan $X_{2.9}$ menginterpretasikan aspek aspek spesifik dari fleksibilitas kerja yang dinilai menggunakan skala Likert dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Total responden keseluruhan adalah 206. Frekuensi (Frek) merupakan jumlah responden yang memilih setiap kategori skala. Skor pada tabel adalah perhitungan nilai yang didapatkan dari frekuensi dikalikan dengan bobot skor masing masing kategori. Mean diperoleh dari total skor dibagi dengan jumlah responden.

Pernyataan $X_{2.4}$ memiliki mean tertinggi yaitu 4.25 dengan kriteria sangat tinggi menunjukkan tingkat fleksibilitas kerja yang paling positif di antara semua pernyataan. Sebagian besar pernyataan lainnya memiliki nilai mean 3.94 sampai 4.12 dengan kriteria tinggi, menunjukkan persepsi positif namun tidak setinggi $X_{2.4}$. Distribusi hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja telah berhasil memenuhi harapan sebagian responden dengan potensi untuk mempertahankan atau meningkatkan aspek yang kurang dominan.

Responden secara keseluruhan menilai fleksibilitas kerja pada tingkat yang baik hingga sangat baik. Rata-rata skor tinggi mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan bahwa sistem kerja yang fleksibel diterapkan dengan baik dan mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Fokus pada pernyataan dengan skor tertinggi seperti $X_{2.4}$ dapat memberikan informasi tentang aspek fleksibilitas kerja yang paling dihargai oleh responden. Disisi lain pernyataan $X_{2.2}$ memiliki skor lebih rendah, hal ini

tetap menunjukkan pandangan positif yang dapat ditingkatkan melalui kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan.

3) Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel Motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan masing masing 3 pernyataan dalam setiap indikatornya. Indikator pertama yaitu gaji atau kompensasi yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$). Indikator kedua yaitu tantangan dan tanggung jawab yang terdiri dari 3 pernyataan ($X_{3.4}$, $X_{3.5}$, $X_{3.6}$). Indikator ketiga yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari 3 Pernyataan ($X_{3.7}$, $X_{3.8}$, $X_{3.9}$). Berikut persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Kode	Motivasi Kerja (X_3)					Total	Mean	Kriteria	
	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)				STS (1)
$X_{3.1}$	Frek	88	84	30	4	0	206	4.24	Sangat Tinggi
	Skor	440	420	150	20	0	1030		
$X_{3.2}$	Frek	54	94	48	8	2	206	3.92	Tinggi
	Skor	270	376	144	16	2	808		
$X_{3.3}$	Frek	54	93	47	9	3	206	3.9	Tinggi
	Skor	270	372	188	18	3	851		
$X_{3.4}$	Frek	49	87	53	14	3	206	3.8	Tinggi
	Skor	245	348	159	28	3	783		
$X_{3.5}$	Frek	78	101	25	1	1	206	4.23	Sangat Tinggi
	Skor	390	404	75	2	1	872		
$X_{3.6}$	Frek	86	92	26	2	0	206	4.27	Sangat Tinggi
	Skor	430	368	78	4	0	880		
$X_{3.7}$	Frek	70	102	31	3	0	206	4.16	Tinggi
	Skor	350	408	93	6	0	857		
$X_{3.8}$	Frek	68	98	36	3	1	206	4.11	Tinggi
	Skor	340	392	108	6	1	847		
$X_{3.9}$	Frek	60	102	38	6	0	206	4.05	Tinggi
	Skor	300	408	114	12	0	834		

Sumber: Hasil Olah Dataa Kuesioner, 2024

Tabel 4.11 menjelaskan hasil distribusi frekuensi variabel motivasi kerja. Setiap pernyataan $X_{3.1}$ sampai dengan $X_{3.9}$ menginterpretasikan

aspek-aspek spesifik dari motivasi kerja yang dinilai menggunakan skala likert dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Total responden keseluruhan adalah 206. Frekuensi (Frek) merupakan jumlah responden yang memilih setiap kategori skala. Skor pada tabel adalah perhitungan nilai yang didapatkan dari frekuensi dikalikan dengan bobot skor masing masing kategori. Mean diperoleh dari total skor dibagi dengan jumlah responden.

Rata nilai mean pada keseluruhan pernyataan berada dalam rentang 3.80 (tinggi) hingga 4.27 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara umum berada pada tingkat yang positif. Rentang nilai mean yang relatif sempit (3.80-4.27) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan di antara aspek aspek yang diukur ini juga menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang konsisten terhadap faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Tabel diatas mengindikasikan bahwa aspek aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja menunjukkan tingkat penerimaan yang tinggi dikalangan responden, terutama pada pernyataan $X_{3,6}$ yang menjadi elemen paling tinggi. item ini mengindikasikan area yang paling dihargai oleh responden dalam motivasi kerja. Aspek ini menjadi fokus untuk dipertahankan. Namun, perhatian lebih dapat diberikan pada aspek yang diwakili oleh pernyataan $X_{3,4}$ untuk meningkatkan kerja secara keseluruhan. Meskipun tetap positif dapat menjadi area perubahan untuk lebih meningkatkan kepuasan.

4) Variabel Kesesuaian Upah (Z)

Variabel Kesesuaian Upah pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan masing masing 3 pernyataan dalam setiap indikatornya. Indikator pertama yaitu memadai atau memenuhi syarat (*adequate*) yang terdiri dari 3 pernyataan ($Z_{.1}$, $Z_{.2}$, $Z_{.3}$). Indikator kedua yaitu keadilan (*equitable*) yang terdiri dari 3 pernyataan ($Z_{.4}$, $Z_{.5}$, $Z_{.6}$). Indikator ketiga

yaitu kepantasan atau dapat diterima yang terdiri dari 3 Pernyataan (Z.₇, Z.₈, Z.₉). Berikut persepsi responden terhadap variabel kesesuaian upah pada tabel 4.12 dibawah ini:

Table 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Upah

Kode Pernyataan	Kesesuaian Upah (Z)					Total	Mean	Kriteria	
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Z. ₁	Frek	104	85	17	0	0	206	4.42	Sangat Tinggi
	Skor	520	340	51	0	0	911		
Z. ₂	Frek	101	88	17	0	0	206	4.41	Sangat Tinggi
	Skor	505	352	51	0	0	908		
Z. ₃	Frek	74	98	29	3	2	206	4.16	Tinggi
	Skor	370	392	87	6	2	857		
Z. ₄	Frek	134	61	11	0	0	206	4.6	Sangat Tinggi
	Skor	670	244	33	0	0	947		
Z. ₅	Frek	93	93	18	1	1	206	4.34	Sangat Tinggi
	Skor	465	372	54	2	1	894		
Z. ₆	Frek	129	69	8	0	0	206	4.59	Sangat Tinggi
	Skor	645	276	24	0	0	945		
Z. ₇	Frek	139	58	9	0	0	206	4.63	Sangat Tinggi
	Skor	695	232	27	0	0	954		
Z. ₈	Frek	139	62	5	0	0	206	4.65	Sangat Tinggi
	Skor	695	248	15	0	0	958		
Z. ₉	Frek	119	79	7	1	0	206	4.53	Sangat Tinggi
	Skor	595	316	21	2	0	934		

Sumber: Hasil Olah Dataa Kuesioner,2024

Tabel 4.12 menjelaskan hasil distribusi frekuensi variabel kesesuaian upah. Setiap pernyataan Z.₁ sampai dengan Z.₉ menginterpretasikan aspek aspek spesifik dari variabel kesesuaian upah yang dinilai menggunakan skala Likert dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Total responden keseluruhan adalah 206. Frekuensi (Frek) merupakan jumlah responden yang memilih setiap kategori skala. Skor pada tabel adalah perhitungan nilai yang didapatkan dari frekuensi

dikalikan dengan bobot skor masing masing kategori. Mean diperoleh dari total skor dibagi dengan jumlah responden.

Rata nilai mean pada keseluruhan pernyataan berada dalam rentang 4.16 (tinggi) hingga 4.65 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian upah secara umum berada pada tingkat yang positif. Rentang nilai mean yang relatif sempit menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan di antara aspek aspek yang diukur ini juga menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang konsisten terhadap faktor faktor yang mempengaruhi kesesuaian upah.

Tabel di atas mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan kesesuaian upah menunjukkan tingkat penerimaan yang tinggi dikalangan responden, terutama pada pernyataan Z.8 yang menjadi elemen paling signifikan. Namun, perhatian lebih dapat diberikan pada aspek yang diwakili oleh pernyataan Z.3 untuk meningkatkan aktor kesesuaian upah secara keseluruhan.

5) Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)

Variabel kesejahteraan tenaga kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan masing masing 3 pernyataan dalam setiap indikatornya. Indikator pertama yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang terdiri dari 3 pernyataan (Y.1, Y.2, Y.3). Indikator kedua yaitu kepuasan keluarga (*family satisfaction*) yang terdiri dari 3 pernyataan (Y.4, Y.5, Y.6). Indikator ketiga yaitu kepuasan hidup dan ekonomi (*life and economic satisfaction*) yang terdiri dari 3 Pernyataan (Y.7, Y.8, Y.9). Berikut persepsi responden terhadap variabel kesesuaian upah pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kode Pernyataan	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)						Total	Mean	Kriteria
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Y.1	Frek	76	99	28	3	0	206	4.2	Sangat Tinggi
	Skor	380	396	84	6	0	866		

Y.2	Frek	88	98	18	2	0	206	4.32	Sangat Tinggi
	Skor	440	392	54	4	0	890		
Y.3	Frek	80	103	22	1	0	206	4.27	Sangat Tinggi
	Skor	400	412	66	2	0	880		
Y.4	Frek	73	100	29	4	0	206	4.17	Tinggi
	Skor	365	400	87	8	0	860		
Y.5	Frek	103	90	12	1	0	206	4.43	Sangat Tinggi
	Skor	515	360	36	2	0	913		
Y.6	Frek	120	79	7	0	0	206	4.55	Sangat Tinggi
	Skor	600	316	21	0	0	937		
Y.7	Frek	107	80	17	2	0	206	4.42	Sangat Tinggi
	Skor	535	320	51	4	0	910		
Y.8	Frek	86	98	20	2	0	206	4.3	Sangat Tinggi
	Skor	430	392	60	4	0	886		
Y.9	Frek	87	104	14	0	1	206	4.34	Sangat Tinggi
	Skor	435	416	42	0	1	894		

Sumber: Hasil Olah Dataa Kuesioner,2024

Tabel 4.13 menjelaskan hasil distribusi frekuensi variabel kesejahteraan tenaga kerja. Setiap pernyataan Y.₁₁sampai dengan Y.₉ menginterpretasikan aspek aspek spesifik dari variabel kesejahteraan tenaga kerja yang dinilai menggunakan skala Likert dengan kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Total responden keseluruhan adalah 206. Frekuensi (Frek) merupakan jumlah responden yang memilih setiap kategori skala. Skor pada tabel adalah perhitungan nilai yang didapatkan dari frekuensi dikalikan dengan bobot skor masing masing kategori. Mean diperoleh dari total skor dibagi dengan jumlah responden.

Rata nilai mean pada keseluruhan pernyataan berada dalam rentang 4.17 (tinggi) hingga 4.55 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan variabel kesejahteraan tenaga kerja secara umum berada pada tingkat yang positif. Rentang nilai mean yang relatif sempit menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan di antara aspek aspek yang diukur ini juga menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang konsisten terhadap faktor

faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Tabel diatas mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja menunjukkan tingkat penerimaan yang tinggi dikalangan responden, terutama pada pernyataan Y.6 yang menjadi elemen paling signifikan. Namun, perhatian lebih dapat diberikan pada aspek yang diwakili oleh pernyataan Y.4 untuk meningkatkan faktor kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outher Model*)

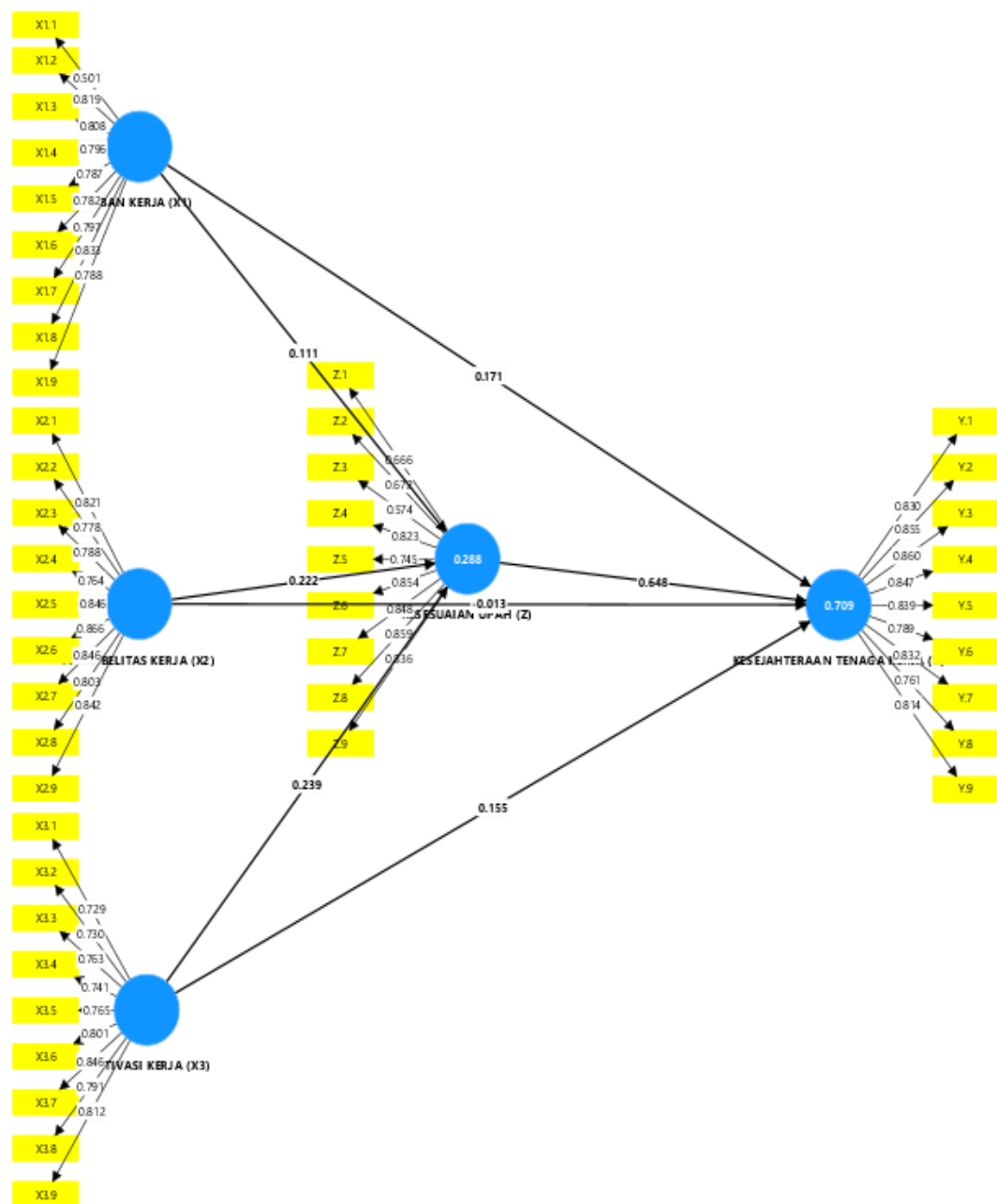
Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa model pengukuran telah valid dan reliabel. Dalam evaluasi model pengukuran SEM PLS perlu dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya (Marliana, 2021).

a. Validitas Kovergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya (*loading factor*). Menurut Hair et al., (2019) nilai *outher loading* atau *loading factor* yang direkomendasikan minimum 0.70. Pada penelitian ini menggunakan tingkat validitas sebesar 0.70 untuk menghasilkan AVE yang lebih baik.

1) *Outher Loadings*

Validitas kovergen (*Convergent Validity*) terdapat pengukuran *outher loading* berupa tabel yang berisi *loading factor* untuk menunjukan besar korelasi antara indikator dengan variabel laten. Evaluasi *outher model* uji validitas akan mengeluarkan indikator yang mempunyai nilai *outher loading* di bawah <0.70 dan menerima indikator yang memiliki nilai diatas >0.7 dan dinyatakan valid. Berikut hasil *Outher Loadings* untuk setiap indikator indikator yang memiliki variabel eksogen dan endogen yang diperoleh dari PLS Algorithm Report SmartPLS 4.1.0.9:



Sumber: Hasil Uni PLS-SEM, 2024

Gambar 4.1
Output Diagram Jalur

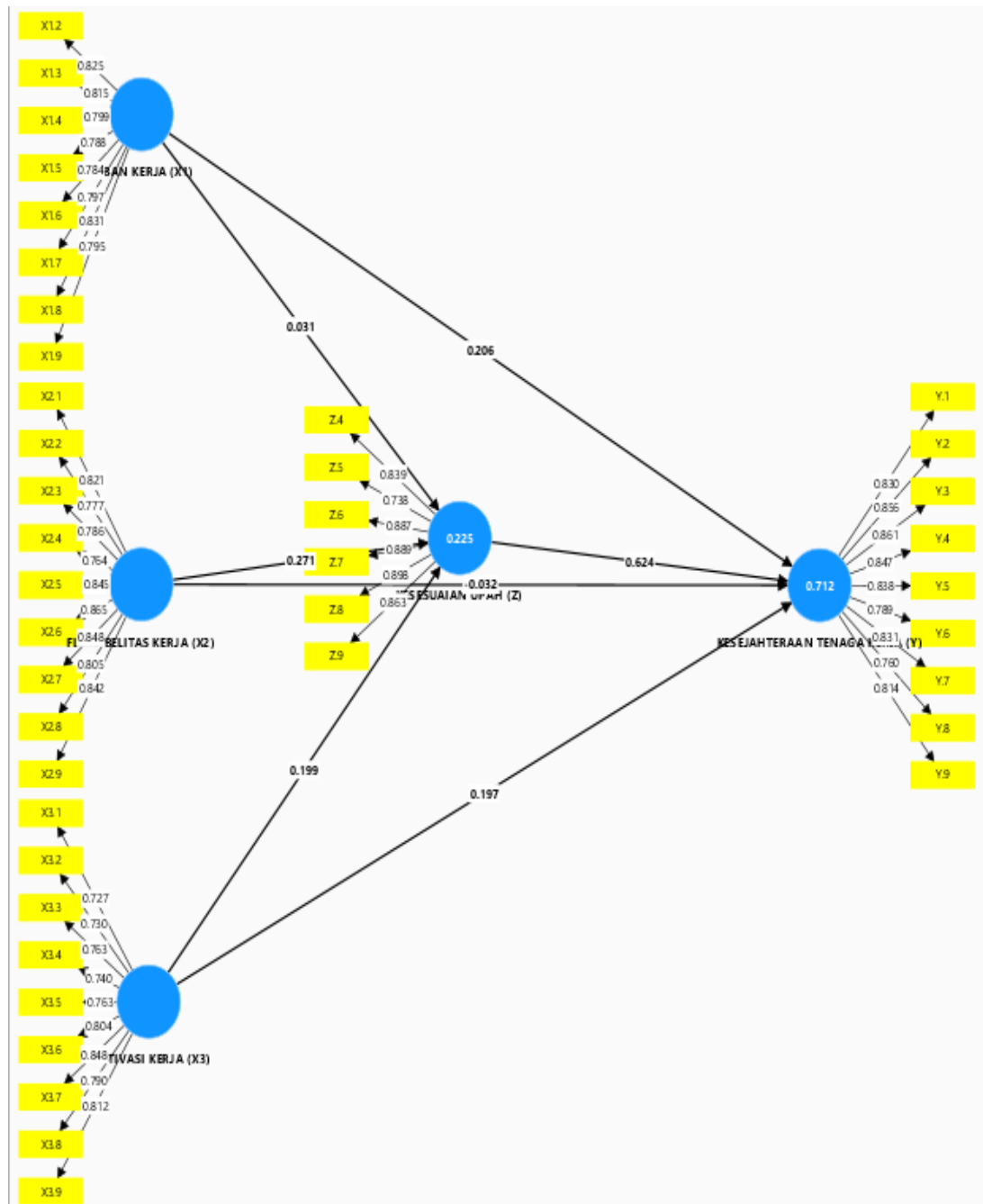
Tabel 4.14
Nilai Convergent validity (Outher Loading) Awal

Variabel	Penyataan (indikator)	Muatan (Loading)	Ket
Beban Kerja (X1)	X _{1.1} (Banyak Pekerjaan)	0.501	Tidak Valid
	X _{1.2} (Banyak Pekerjaan)	0.819	Valid
	X _{1.3} (Banyak Pekerjaan)	0.808	Valid
	X _{1.4} (Target Kerja)	0.796	Valid
	X _{1.5} (Target Kerja)	0.787	Valid
	X _{1.6} (Target Kerja)	0.782	Valid
	X _{1.7} (Penggunaan Waktu Kerja)	0.797	Valid
	X _{1.8} (Penggunaan Waktu Kerja)	0.833	Valid
	X _{1.9} (Penggunaan Waktu Kerja)	0.788	Valid
Fleksibilitas kerja (X2)	X _{2.1} (Time Fleksibilitas)	0.821	Valid
	X _{2.2} (Time Fleksibilitas)	0.778	Valid
	X _{2.3} (Time Fleksibilitas)	0.788	Valid
	X _{2.4} (Timing Fleksibilitas)	0.764	Valid
	X _{2.5} (Timing Fleksibilitas)	0.846	Valid
	X _{2.6} (Timing Fleksibilitas)	0.866	Valid
	X _{2.7} (Place Fleksibilitas)	0.846	Valid
	X _{2.8} (Place Fleksibilitas)	0.803	Valid
	X _{2.9} (Place Fleksibilitas)	0.842	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X _{3.1} (Gaji atau Kompensasi)	0.729	Valid
	X _{3.2} (Gaji atau Kompensasi)	0.73	Valid
	X _{3.3} (Gaji atau Kompensasi)	0.763	Valid
	X _{3.4} (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.741	Valid
	X _{3.5} (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.765	Valid
	X _{3.6} (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.801	Valid
	X _{3.7} (Lingkungan Kerja)	0.846	Valid
	X _{3.8} (Lingkungan Kerja)	0.791	Valid
	X _{3.9} (Lingkungan Kerja)	0.812	Valid
Kesejahteraan tenaga kerja (Y)	Y _{.1} (Kepuasan Kerja)	0.83	Valid
	Y _{.2} (Kepuasan Kerja)	0.855	Valid
	Y _{.3} (Kepuasan Kerja)	0.86	Valid
	Y _{.4} (Kepuasan Keluarga)	0.847	Valid
	Y _{.5} (Kepuasan Keluarga)	0.839	Valid
	Y _{.6} (Kepuasan Keluarga)	0.789	Valid
	Y _{.7} (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.832	Valid

	Y. ₈ (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.761	Valid
	Y. ₉ (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.814	Valid
Kesesuaian Upah (Z)	Z. ₁ (Memadai/ Memenuhi Syarat)	0.666	Tidak Valid
	Z. ₂ (Memadai/Memenuhi Syarat)	0.672	Tidak Valid
	Z. ₃ (Memadai/ Memenuhi Syarat)	0.574	Tidak Valid
	Z. ₄ (Keadilan)	0.823	Valid
	Z. ₅ (Keadilan)	0.745	Valid
	Z. ₆ (Keadilan)	0.854	Valid
	Z. ₇ (Kepantasan)	0.848	Valid
	Z. ₈ (Kepantasan)	0.859	Valid
	Z. ₉ (Kepantasan)	0.836	Valid

Sumber: Analisis Data Dengan PLS Outer Loading, 2024

Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.14 terdapat item yang tidak valid sebanyak 4 item dari 45 item pernyataan dalam indikator item tersebut yaitu X_{1.1} pada indikator banyak pekerjaan , Z.₁, Z.₂ dan Z.₃ pada indikator Memadai atau memenuhi syarat. 4 item ini dinyatakan tidak valid karena nilai *outer loading* <0.70. berdasarkan kriteria penilaian dalam PLS-SEM bahwa item atau indikator yang tidak valid harus dikeluarkan dari model karena dianggap tidak mampu mengukur konstruk asosiasinya sehingga dilakukan estimasi ulang atau re-estimasi.



Sumber: Hasil uji PLS-SEM, 2024

Gambar 4.2
Setelah Re-estimasi

Tabel 4.15
Nilai *Ceверgen Validity (Outher Loading)* Setelah Perbaikan

Variabel	Penyataan (indikator)	Muatan (Loading)	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.2 (Banyak Pekerjaan)	0.825	Valid
	X1.3 (Banyak Pekerjaan)	0.815	Valid
	X1.4 (Target Kerja)	0.799	Valid
	X1.5 (Target Kerja)	0.788	Valid
	X1.6 (Target Kerja)	0.784	Valid
	X1.7 (Penggunaan Waktu Kerja)	0.797	Valid
	X1.8 (Penggunaan Waktu Kerja)	0.831	Valid
	X1.9 (Penggunaan Waktu Kerja)	0.795	Valid
Fleksibilitas kerja (X2)	X2.1 (<i>Time Fleksibility</i>)	0.821	Valid
	X2.2 (<i>Time Fleksibility</i>)	0.777	Valid
	X2.3 (<i>Time Fleksibility</i>)	0.786	Valid
	X2.4 (<i>Timing Fleksibility</i>)	0.764	Valid
	X2.5 (<i>Timing Fleksibility</i>)	0.845	Valid
	X2.6 (<i>Timing Fleksibility</i>)	0.865	Valid
	X2.7 (<i>Place Fleksibility</i>)	0.848	Valid
	X2.8 (<i>Place Fleksibility</i>)	0.805	Valid
	X2.9 (<i>Place Fleksibility</i>)	0.842	Valid
Motivasi Kerja	X3.1 (Gaji atau Kompensasi)	0.727	Valid
	X3.2 (Gaji atau Kompensasi)	0.73	Valid
	X3.3 (Gaji atau Kompensasi)	0.763	Valid
	X3.4 (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.74	Valid
	X3.5 (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.763	Valid
	X3.6 (Tantangan dan Tanggung Jawab)	0.804	Valid
	X3.7 (Lingkungan Kerja)	0.848	Valid
	X3.8 (Lingkungan Kerja)	0.79	Valid
	X3.9 (Lingkungan Kerja)	0.812	Valid
Kesejahteraan tenaga kerja (Y)	Y.1 (Kepuasan Kerja)	0.83	Valid
	Y.2 (Kepuasan Kerja)	0.856	Valid
	Y.3 (Kepuasan Kerja)	0.861	Valid
	Y.4 (Kepuasan Keluarga)	0.847	Valid
	Y.5 (Kepuasan Keluarga)	0.838	Valid
	Y.6 (Kepuasan Keluarga)	0.789	Valid
	Y.7 (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.831	Valid

	Y.8 (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.76	Valid
	Y.9 (Kepuasan Hidup dan Ekonomi)	0.814	Valid
Kesesuaian Upah (Z)	Z.4 (Keadilan)	0.839	Valid
	Z.5 (Keadilan)	0.738	Valid
	Z.6 (Keadilan)	0.887	Valid
	Z.7 (Kepantasan)	0.889	Valid
	Z.8 (Kepantasan)	0.898	Valid
	Z.9 (Kepantasan)	0.863	Valid

Sumber: Analisis Data Dengan PLS Outer Loading, 2024

Berdasarkan gambar 4.2 dan tabel 4.15 menyatakan bahwa semua item dalam indikator model muatan (*loading*) memiliki nilai >0.70 yang artinya konstruk telah memenuhi syarat atau valid dan dapat diterima.

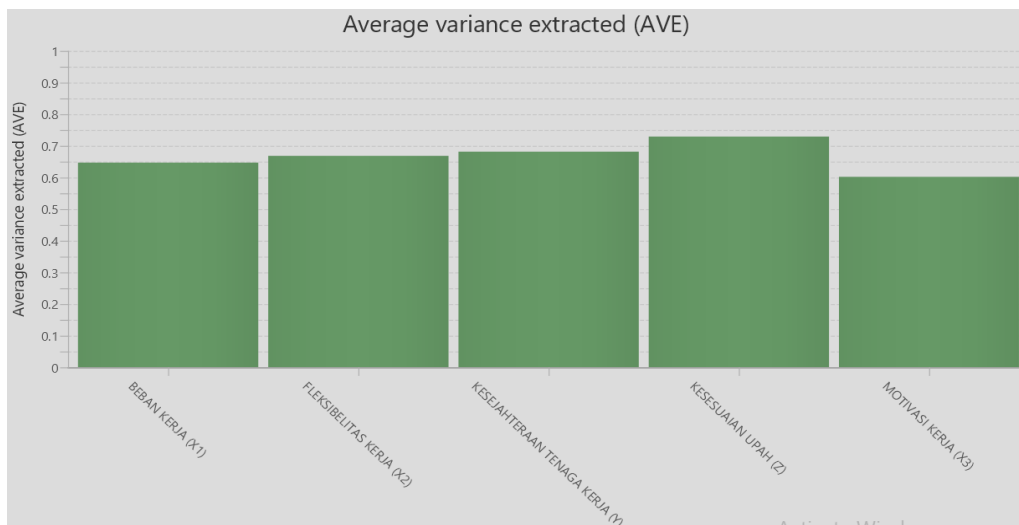
2) Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa variabel laten dapat dimiliki varian indikator yang besar. Menurut Hair et al., (2019) nilai AVE minimal 0.50, menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Dapat diartikan bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah keragaman indikator atau item. Kriteria dalam penelitian ini merujuk pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al., (2019) untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai Ave di atas 0.50. Nilai Ave disajikan pada tabel 4.16 dan gambar 4.3 berikut ini

Tabel 4.16
Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Nilai AVE	Kriteria	Ket
Beban Kerja (X₁)	0.647	>0.50	Valid
Fleksibilitas Kerja (X₂)	0.669	>0.50	Valid
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.682	>0.50	Valid
Kesesuaian Upah (Z)	0.73	>0.50	Valid
Motivasi Kerja (X₃)	0.602	>0.50	Valid

Sumber: Analisis Data Dengan PLS AVE, 2024



Sumber: Analisis Data Dengan PLS AVE, 2024

Gambar 4.3

Average Variance Extracted Bar Chart (AVE)

Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4.3 menunjukkan nilai AVE keseluruhan >0.50 untuk semua konstruk yang terdapat dalam model penelitian. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa tidak ada permasalahan *convergen validity* pada model yang diuji. Nilai terendah AVE sebesar 0.602 pada konstruk motivasi kerja (X₃) namun masih lebih besar dari 0.50. Seluruh konstruk memiliki nilai AVE $>$ dari 0.50 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh konstruk adalah valid dan meyakinkan peneliti untuk meneruskan ke proses analisis *inner model*.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah jenis validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu konstruk tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk lain yang seharusnya berbeda secara konseptual. Validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa suatu alat ukur benar benar mengukur hal yang dimaksud dan tidak mengukur hal yang tidak relevan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan *Cross Loading*. Penggunaan HTMT dan *Cross Loading* bersama sama adalah pendekatan yang cukup kuat untuk memverifikasi validitas diskriminan.

1) *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam model pengukuran berbasis SEM. Validitas diskriminan mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk berbeda dengan konstruk lain dalam model teoretis. Nilai HTMT di bawah 0.90 dianggap sebagai validitas (Hair et al., 2019). Dalam penelitian ini mengukur validitas diskriminan mengacu pada kriteria nilai HTMT <0.90 . Nilai HTMT disajikan dalam tabel 4.17 Berikut:

Tabel 4.17
Hasil *Discriminant Validity* HTMT

	Beban Kerja (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	Kesesuaian Upah (Z)	Motivasi Kerja (X3)
Beban Kerja (X1)					
Fleksibilitas Kerja (X2)	0.879				
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.617	0.617			
Kesesuaian Upah (Z)	0.424	0.488	0.836		
Motivasi Kerja (X3)	0.844	0.871	0.647	0.469	

Sumber: Analisis Data dengan HTMT, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) untuk variabel beban kerja (X₁) terhadap fleksibilitas kerja (X₂) dengan nilai HTMT 0.089 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel beban kerja (X₁) terhadap motivasi Kerja (X₃) dengan nilai HTMT 0.844 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel beban kerja (X₁) terhadap kesesuaian upah (Z) dengan nilai HTMT 0.424 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel beban kerja (X₁) terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Y) dengan nilai HTMT 0.617 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik.

Variabel fleksibilitas kerja (X₂) terhadap motivasi Kerja (X₃) dengan nilai HTMT 0.871 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel fleksibilitas kerja (X₂) terhadap kesesuaian upah (Z) dengan nilai HTMT 0.488 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel

fleksibilitas kerja (X_2) terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Y) dengan nilai HTMT 0.617 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik.

Variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) terhadap motivasi Kerja (X_3) dengan nilai HTMT 0.647 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) terhadap kesesuaian upah (Z) dengan nilai HTMT 0.836 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Variabel kesesuaian upah (Z) terhadap motivasi Kerja (X_3) dengan nilai HTMT 0.469 < 0.90 artinya validitas diskriminan baik. Secara keseluruhan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) < 0.90 yang berarti seluruh konstruk dapat dinyatakan valid secara *discriminan validity* berdasarkan perhitungan HTMT.

2) Cross Loading

Cross Loading adalah nilai korelasi indikator dengan konstruk yang bukan konstruk utamanya. Jika nilai ini terlalu tinggi maka ada potensi masalah validitas diskriminan karena indikator tersebut mungkin tidak secara eksklusif mengukur konstruk yang dimaksud. Dalam konteks validitas diskriminan, *cross loading* digunakan untuk mengidentifikasi apakah indikator indikator dalam sebuah model lebih mewakili konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk yang lain. Prinsip dalam *cross loading* adalah loading indikator terhadap konstruk asal harus lebih tinggi dibandingkan dengan loading indikator terhadap konstruk lain. Analisis *cross loading* ini membantu dalam mengidentifikasi apakah ada indikator yang tidak cocok atau ambigu dalam model pengukuran sehingga memungkinkan perbaikan model untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas. Berikut adalah nilai cross loading pada penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Discriminant Validity (Cross Loading)

	Beban Kerja (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	Kesesuaian Upah (Z)	Motivasi Kerja (X3)
X1.2	0.825	0.690	0.553	0.442	0.676
X1.3	0.815	0.791	0.509	0.379	0.690
X1.4	0.799	0.718	0.500	0.344	0.640

X1.5	0.788	0.591	0.422	0.268	0.590
X1.6	0.784	0.605	0.359	0.235	0.553
X1.7	0.797	0.599	0.396	0.214	0.586
X1.8	0.831	0.587	0.436	0.216	0.630
X1.9	0.795	0.676	0.546	0.431	0.671
X2.1	0.709	0.821	0.494	0.389	0.768
X2.2	0.663	0.777	0.435	0.315	0.737
X2.3	0.710	0.786	0.419	0.273	0.628
X2.4	0.598	0.764	0.457	0.368	0.588
X2.5	0.720	0.845	0.453	0.363	0.615
X2.6	0.802	0.865	0.525	0.390	0.747
X2.7	0.619	0.848	0.566	0.426	0.645
X2.8	0.586	0.805	0.482	0.415	0.624
X2.9	0.703	0.842	0.449	0.402	0.648
X3.1	0.576	0.585	0.392	0.283	0.727
X3.2	0.487	0.482	0.419	0.258	0.730
X3.3	0.580	0.571	0.433	0.319	0.763
X3.4	0.595	0.551	0.435	0.227	0.740
X3.5	0.548	0.577	0.458	0.346	0.763
X3.6	0.640	0.694	0.574	0.459	0.804
X3.7	0.664	0.721	0.545	0.458	0.848
X3.8	0.712	0.694	0.495	0.330	0.790
X3.9	0.700	0.760	0.465	0.337	0.812
Y.1	0.546	0.498	0.830	0.580	0.563
Y.2	0.526	0.507	0.856	0.624	0.575
Y.3	0.576	0.542	0.861	0.653	0.597
Y.4	0.593	0.536	0.847	0.624	0.568
Y.5	0.429	0.467	0.838	0.710	0.486
Y.6	0.426	0.453	0.789	0.726	0.435
Y.7	0.472	0.493	0.831	0.664	0.473
Y.8	0.379	0.382	0.760	0.581	0.375
Y.9	0.444	0.457	0.814	0.634	0.449
Z.4	0.309	0.388	0.659	0.839	0.382
Z.5	0.449	0.433	0.632	0.738	0.405
Z.6	0.340	0.391	0.648	0.887	0.362
Z.7	0.359	0.391	0.690	0.889	0.392
Z.8	0.326	0.380	0.669	0.898	0.359
Z.9	0.327	0.363	0.697	0.863	0.371

Sember: Analisis Data Dengan Cross Loading PLS,2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat bahwa nilai korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel laten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan yang baik telah terpenuhi.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliability dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi internal alat ukur. Dalam SEM-PLS uji reabilitas dapat digunakan dengan dua metode yaitu *commposite reliability* dan *cronbach's Alpha* (Junianto & Sabtohadhi, 2020)

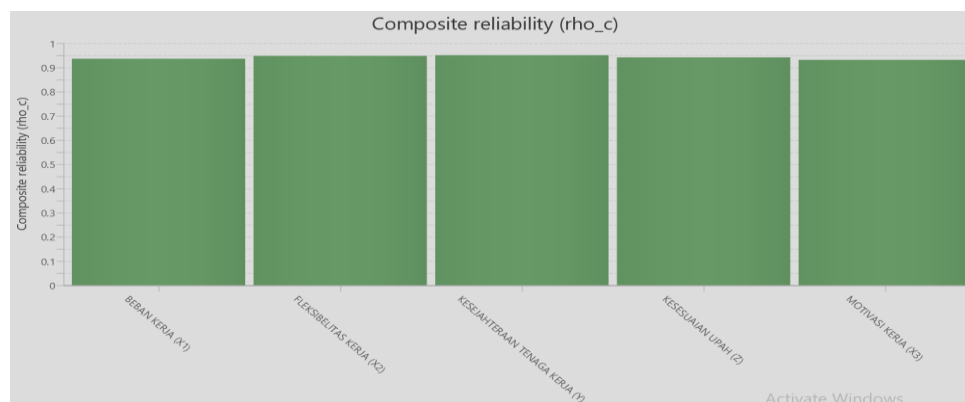
1) *Commposite Reliability*

Commposite Reliability (CR) adalah ukuran reliabilitas konsistensi dalam suatu instrumen pengukuran seperti kuesioner atau skala. CR digunakan untuk menilai sejauh mana indikator (item) yang mengukur suatu konstruk secara konsisten merepresentasikan konstruk tersebut. Menurut Hair et al., (2019) uji *Commposite Reliability* (CR) dapat diterima apabila nilai >0.70 . Nilai *Commposite Reliability* (CR) disajikan dalam tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (*Commposite Reliability*)

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Ket
Beban Kerja (X ₁)	0.933	0.936	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X ₂)	0.941	0.948	Reliabel
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.943	0.951	Reliabel
Kesesuaian Upah (Z)	0.925	0.942	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0.926	0.931	Reliabel

Sumber: Analisis Data Dengan *Commposite Reliability*, 2024



Sumber: Analisis Data Dengan *Commposite Reliability*, 2024

Gambar 4.4
Commposite Reliability

Berdasarkan tabel 4.19 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* (CR) secara keseluruhan memiliki nilai > 0.70 . Hasil *Composite Reliability* (CR) pada masing masing variabel adalah beban kerja (X_1) dengan nilai 0.936. Variabel fleksibilitas kerja (X_2) dengan nilai 0.948. Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai 0.931. Variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) dengan nilai 0.951 dan variabel kesesuaian upah (Z) dengan nilai 0.925. Dapat disimpulkan bahwa *Composite Reliability* (CR) keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang baik.

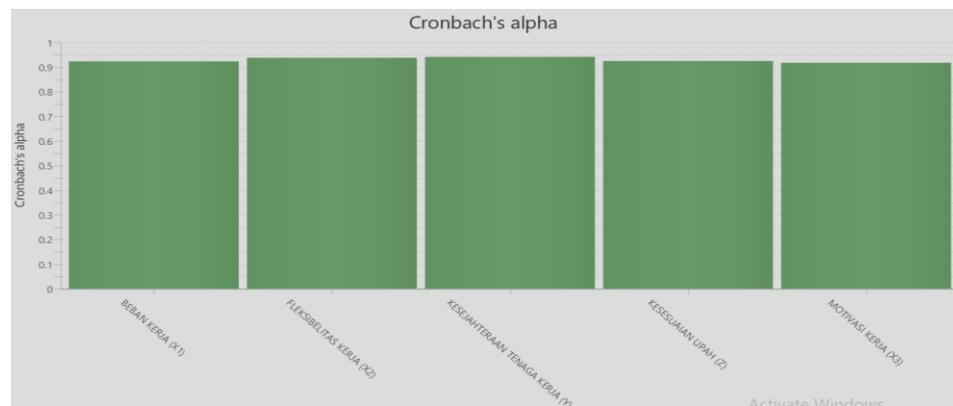
2) *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha adalah sebuah statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal atau reliabilitas suatu skala atau instrumen pengukuran terdiri dari beberapa item. Uji reabilitas dilakukan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan melihat seluruh nilai variabel laten >0.70 . Menurut Hair et al., (2019) *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* >0.70 . Nilai *Cronbach's Alpha* disajikan dalam tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20
Uji Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Variabel	Cronbach's alpha >0.70	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.923	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0.938	Reliabel
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.941	Reliabel
Kesesuaian Upah (Z)	0.925	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0.918	Reliabel

Sumber: Analisis Data Dengan *Cronbach's Alpha*, 2024



Sumber: Analisis Data Dengan Cronbach's Alpha, 2024

Gambar 4.5
Uji Reabilitas (Cronbach's Alpha)

Berdasarkan tabel 4.20 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan memiliki nilai > 0.70 . Hasil *Cronbach's Alpha* pada masing masing variabel adalah beban kerja (X_1) dengan nilai 0.923. Variabel fleksibilitas kerja (X_2) dengan nilai 0.938. Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai 0.918. Variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) dengan nilai 0.38 dan variabel kesesuaian upah (Z) dengan nilai 0.41. Dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang baik.

d. Uji Multikolinearitas (*Multicollinearity*)

Uji Multikolinearitas (*Multicollinearity*) adalah suatu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang antara dua atau lebih variabel independen dalam model. Untuk mengetahui adanya *Multicollinearity* dengan melihat nilai VIF. Kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai $VIF \leq 5$ maka tidak terjadi Multikolinearitas. Jika nilai $VIF \geq 5$ maka terjadi Multikolinearitas (Hair et al., 2019). Hasil uji VIF disajikan dalam tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21
Inner Variance Inflation factors (VIF)

	Beban Kerja (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Kesesuaian Upah (Z)	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)
Beban Kerja (X1)				3.649	3.65
Fleksibilitas Kerja (X2)				4.063	4.158
Motivasi Kerja (X3)				3.413	3.464
Kesesuaian Upah (Z)					1.291

Sumber: Analisis Data Dengan Collinearity Statistics (VIF) PLS.2024

Berdasarkan tabel 4.21 hasil estimasi menunjukkan nilai *inner VIF* < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* atau tidak bias.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model adalah model yang menunjukkan hubungan prediksi (estimasi) antar variabel laten dalam penelitian. Evaluasi model struktural bertujuan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian dengan melihat koefisien jalur. Model Struktural dikatakan baik apabila melihat solusi untuk satu estimasi parameter (Amiruddien et al., 2021). Model persamaan, sebagai berikut:

$$Z = \beta_{z1} \cdot X_1 + \beta_{z2} \cdot X_2 + \beta_{z3} \cdot X_3 + \epsilon Z$$

$$Y = \beta_{y1} \cdot X_1 + \beta_{y2} \cdot X_2 + \beta_{y3} \cdot X_3 + \beta_{yz} \cdot Z + \epsilon Y$$

Evaluasi model struktural adalah proses menilai kualitas dan kesesuaian model dalam SEM untuk memastikan hubungan antar variabel laten yang dihipotesiskan sesuai dengan data yang dianalisis. Proses ini bertujuan untuk memvalidasi model yang dibangun. Evaluasi model struktural melibatkan pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) untuk menentukan seberapa baik model cocok dengan data. Selain itu kekuatan, arah dan signifikansi hubungan antar variabel laten juga dianalisis melalui koefisien jalur, dan nilai R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi variabel.

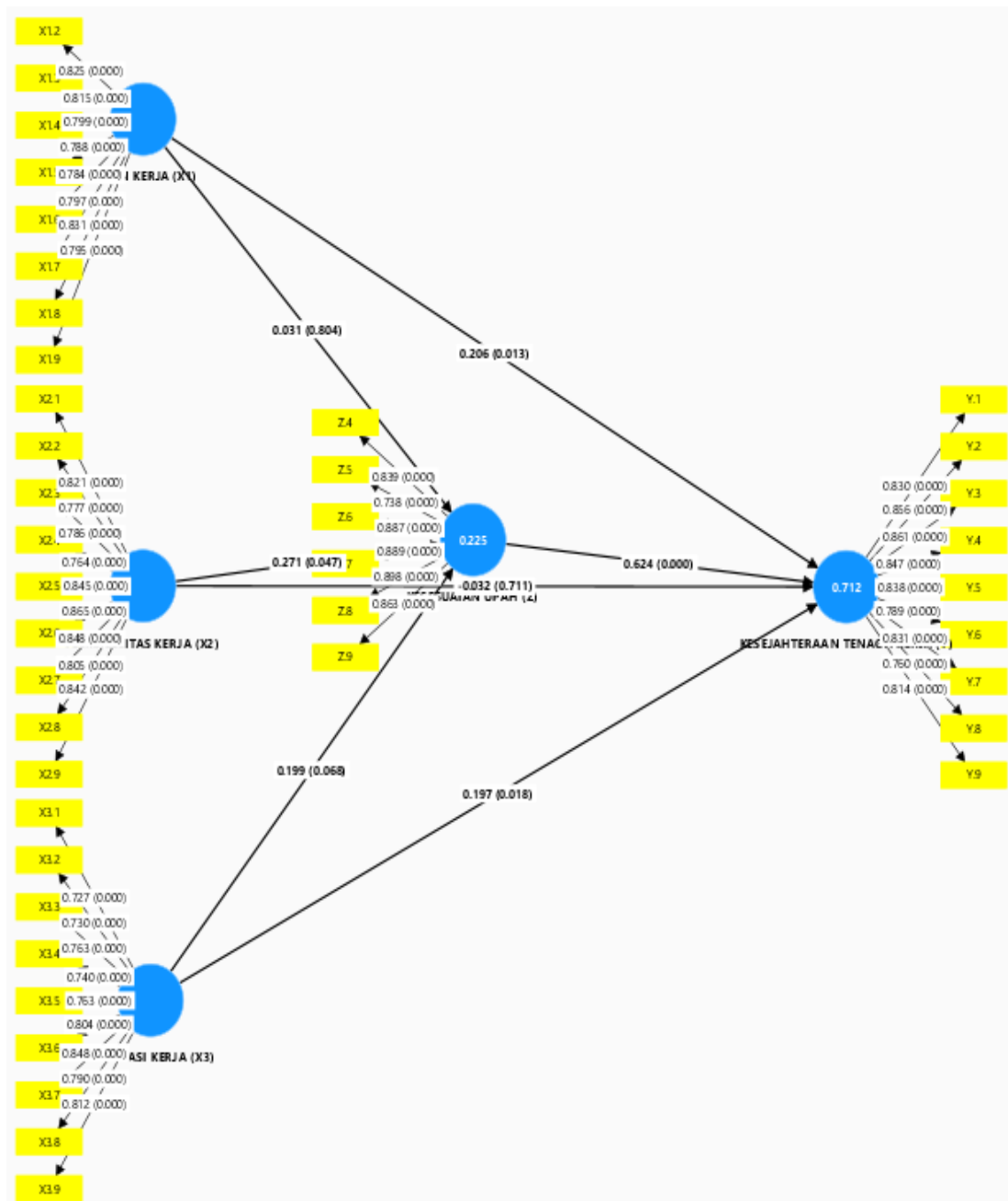
1) Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu hipotesis berdasarkan data sampel. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti empiris untuk menerima atau menolak hipotesis yang merupakan pernyataan awal. Proses uji hipotesis melibatkan perhitungan statistik (*t*-statistik), perbandingan dengan nilai kritis atau penilaian terhadap nilai probabilitas (*p-value*) guna menilai signifikansi hasil. (Nurhalizah et al., 2024).

Menurut Ghozali,(2018) uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel eksogen dan variabel endogen. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis, uji signifikan dilakukan dengan *Bootstrapping*. Pada penelitian ini tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% sehingga batas ketidaktepatan (α) 5% atau 0,05 dengan nilai t-tabel sebesar 1.99. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah

- c) Hipotesis diterima atau berpengaruh apabila $p\text{-value} < 0.05$ dan begitu sebaliknya, hipotesis ditolak apabila $p\text{-value} > 0.05$.
- d) Jika nilai *t*-statistik lebih besar dari nilai *t*-tabel ($t\text{-statistik} > 1.99$), maka hipotesis diterima atau berpengaruh. Begitu pula sebaliknya Jika nilai *t*-statistik lebih besar dari nilai *t*-tabel ($t\text{-statistik} < 1.99$), maka hipotesis diterima atau berpengaruh

Gambar evaluasi inner model dengan *Bootstrapping* disajikan sebagai berikut:



Sumber: Analisis Data Hasil Bootstrapping (Inner Model), 2024

Gambar 4.6
Hasil Bootstrapping (Inner Model)

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) dalam Sem PLS adalah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen tanpa dimediasi oleh variabel perantara. Dapat diartikan juga *Direct Effect* adalah variabel yang diprediksi secara langsung dan signifikan secara statistik (Rahadi, 2023). Hasil uji Pengaruh langsung (*Direct Effect*) sebagai berikut:

Tabel 4.22
Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	Sample mean (M)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja (X_1) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.206	0.21	2.489	0.013
Fleksibilitas Kerja (X_2) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	-0.032	-0.027	0.371	0.711
Motivasi Kerja (X_3) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.197	0.192	2.369	0.018
Beban Kerja (X_1) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.031	0.03	0.248	0.804
Fleksibilitas Kerja (X_2) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.271	0.264	1.99	0.047
Motivasi Kerja (X_3) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.199	0.212	1.827	0.068
Kesesuaian Upah (Z) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.624	0.62	12.527	0.00

Sumber: Analisis Data *Direct Effect* PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dijelaskan hubungan langsung antara variabel (*Direct Effect*) sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah sebesar 0.206 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $2.489 > t\text{-tabel } 1.99$ dan *p-value* $0.013 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa beban kerja **Berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima.
2. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah sebesar -0.032 (*path coefficient*)

- dengan nilai t-statistik $0.371 < t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.711 > 0.05$. Dapat diartikan bahwa fleksibilitas kerja **Tidak Berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_2) yang menyatakan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak.
3. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah sebesar 0.197 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $2.369 > t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.018 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja **Berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima.
 4. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja terhadap Kesesuaian Upah adalah sebesar 0.031 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $0.248 < t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.804 > 0.05$. Dapat diartikan bahwa beban kerja **Tidak Berpengaruh** terhadap kesesuaian upah. Dengan demikian hipotesis (H_4) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah ditolak.
 5. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kesesuaian upah adalah sebesar 0.271 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $1.99 > t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.047 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa fleksibilitas kerja **Berpengaruh** terhadap kesesuaian upah. Dengan demikian hipotesis (H_5) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah diterima.
 6. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kesesuaian upah adalah sebesar 0.199 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $1.827 < t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.068 > 0.05$. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja **Tidak Berpengaruh** terhadap kesesuaian upah. Dengan demikian hipotesis (H_6) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah ditolak.

7. Nilai koefisien jalur pengaruh variabel kesesuaian upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja adalah sebesar 0.624 (*path coefficient*) dengan nilai t-statistik $12.527 > t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.000 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa kesesuaian upah **Berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_7) yang menyatakan bahwa kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima.

Estimasi Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Path Coefficients dilakukan dengan menguji variabel memiliki arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Uji *Path Coefficients* dalam model struktural dilakukan dengan reaksi atau koefisien jalur konstruk laten yang satu dengan konstruk laten yang lain sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian estimasi *Path Coefficients* dapat dilihat pada Tabel 4.23:

Tabel 4.23
Nilai *Path Coefficien*

Hipotesis	<i>Path Coefficien</i>	Keterangan
Beban Kerja (X_1) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.206	Berpengaruh
Beban Kerja (X_1) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.031	Berpengaruh
Fleksibilitas Kerja (X_2) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	-0.032	Tidak Berpengaruh
Fleksibilitas Kerja (X_2) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.271	Berpengaruh
Kesesuaian Upah (Z) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.624	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_3) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.197	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_3) -> Kesesuaian Upah (Z)	0.199	Berpengaruh

Sember: Analisis Data *Path Coefficien PLS*, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficients* dari analisis data menggunakan *Path Analisis* dalam penelitian. Beban kerja (X_1) terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Y),

nilai *path coefficients* sebesar 0.206 menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Y). Artinya peningkatan beban kerja sedikit meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Beban Kerja (X_1) terhadap kesesuaian upah (Z), nilai *path coefficients* sebesar 0.31 menunjukkan pengaruh positif tetapi sangat kecil sehingga hubungan ini tidak terlalu signifikan. Fleksibilitas kerja (X_2) terhadap Kesejahteraan (Y), nilai *path coefficients* sebesar -0.032 menunjukkan pengaruh negatif yang sangat kecil, Artinya fleksibilitas kerja hampir tidak mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibilitas kerja (X_2) terhadap Kesesuaian upah (Z), nilai *path coefficients* sebesar 0.271 menunjukkan pengaruh positif moderat atau sedang.

Kesesuaian upah(Z) terhadap kesejahteraan tenaga kerja, nilai *path coefficients* sebesar 0.624 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kesesuaian upah dengan kesejahteraan tenaga kerja. Artinya, Upah yang sesuai sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Motivasi kerja (X_3) terhadap kesejahteraan tenaga kerja, nilai *path coefficients* sebesar 0.197 menunjukkan pengaruh positif moderat antara motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Motivasi kerja (X_3) terhadap kesesuaian upah (Z) nilai *path coefficients* sebesar 0.199 menunjukkan hubungan positif yang relatif kecil antara motivasi kerja dan kesesuaian upah

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) dalam SEM PLS adalah pengaruh yang terjadi ketika hubungan antara dua variabel dimediasi oleh satu atau lebih variabel perantara. Hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 4.24
Pengaruh Tidak Langsung (*Inderect Effect*)

Hipotesis	<i>Path Coefficients</i>	Sample mean (M)	T statistics (O/STDE V)	P values
Beban Kerja (X_1) -> Kesesuaian Upah (Z) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.02	0.018	0.25	0.803
Fleksibilitas Kerja (X_2) -> Kesesuaian Upah (Z) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.169	0.164	1.962	0.05
Motivasi Kerja (X_3) -> Kesesuaian Upah (Z) -> Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.124	0.132	1.798	0.072

Sumber: Analisis Data Inderect Effect PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dijelaskan hubungan tidak langsung antara variabel (*Direct Effect*) dengan persamaan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur pengaruh beban kerja dimediasi kesesuaian upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja dengan nilai *path coefficient* adalah 0.02 dengan nilai t-statistik $0.25 < t\text{-tabel } 1.99$ dan *p-value* $0.803 > 0.05$. Dapat diartikan bahwa beban kerja dimediasi kesesuaian upah **tidak berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_8) yang menyatakan beban kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak.
2. Nilai koefisien jalur pengaruh fleksibilitas kerja dimediasi kesesuaian upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja dengan nilai *path coefficient* adalah 0.169 dengan nilai t-statistik $1.962 > t\text{-tabel } 1.99$ dan *p-value* $0.05 < 0.05$. Dapat diartikan bahwa fleksibilitas kerja dimediasi kesesuaian upah **berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_9) yang menyatakan fleksibilitas kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima.
3. Nilai koefisien jalur pengaruh motivasi kerja dimediasi kesesuaian upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja dengan nilai *path coefficient*

adalah 0.124 dengan nilai t-statistik $1.798 < t\text{-tabel } 1.99$ dan $p\text{-value } 0.072 > 0.05$. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja dimediasi kesesuaian upah **tidak berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_{10}) yang menyatakan motivasi kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak.

2) Evaluasi Model FIT (*Goodness Of Fit*)

a. *R-Square* (R^2)

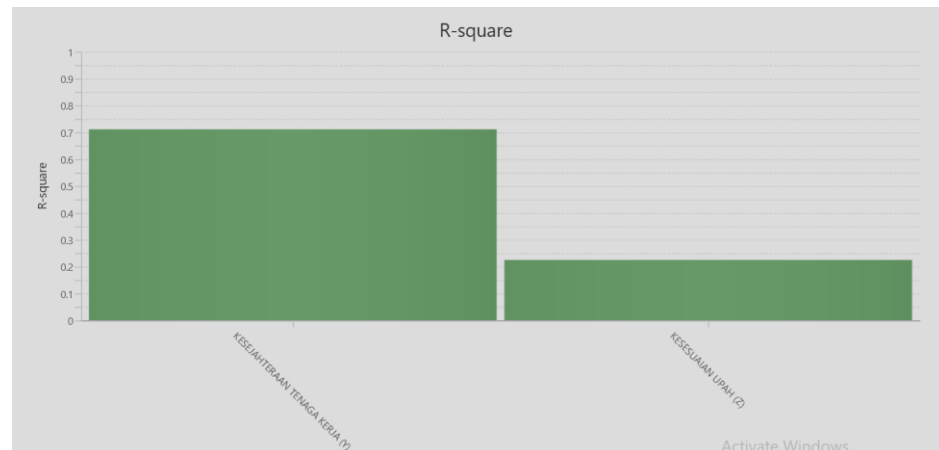
R-Square (R^2) adalah sebuah ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa varians dari variabel endogen (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (variabel independen) dalam model. Secara umum *R-Square* (R^2) menggambarkan tingkat kecocokan atau *goodness of fit* parsial pada level variabel individu dalam model SEM.

Nilai *R-Square* (R^2) menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan dengan variabel lain dalam suatu model sedangkan variabel endogen sebaliknya yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan variabel lain. (Herniyanti et al., 2023). Menurut Ghozali & Latan, (2022) kriteria nilai *R-Square* (R^2) yaitu 0.75 berarti kuat, 0.50 berarti sedang atau moderat dan 0.25 menggambarkan lemah. Berita hasil pengujian *R-Square* (R^2) pada tabel 4.25:

Tabel 4.25
***R-Square* (R^2)**

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kesesuaian Upah (Z)	0.225	0.214
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.712	0.706

Sember: Analisis Data Dengan *R-Square* PLS, 2024



Sumber: Analisis Data Dengan R-Square PLS, 2024

Gambar 4.7 R-Square (R^2)

Berdasarkan tabel 4.25 dan gambar 4.7 menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (R^2) untuk variabel kesesuaian upah (Z) adalah 0.225 yang berarti pengaruh lemah. Hal ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, fleksibilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah sebesar 22.5%. Nilai *R-Square* (R^2) untuk variabel kesejahteraan (Y) adalah 0.712 yang berarti pengaruh kuat. Hal ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, fleksibilitas kerja dan motivasi kerja serta kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja sebesar 71.2% dan sisinya 6.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. *F-Square* (F^2)

F-Square (F^2) adalah ukuran efek (*effect size*) yang digunakan dalam analisis statistik, khususnya dalam analisis SEM. *F-Square* (F^2) mengukur sejauh mana variabel independen tertentu memberikan kontribusi terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Menurut Sarstedt et al., (2020) dalam bukunya menjelaskan kriteria nilai *F-Square* (F^2) berdasarkan Cohen 1988 sebesar 0.02 berarti pengaruh efek kecil atau lemah, 0.15 berarti pengaruh efek sedang atau moderat, dan 0.35 berarti pengaruh efek besar atau kuat. Hasil pengujian *F-Square* (F^2) pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26
F-Square (F²)

Variabel	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	Kesesuaian Upah (Z)
Beban Kerja (X ₁)	0.040	0.000
Fleksibilitas Kerja (X ₂)	0.001	0.023
Motivasi Kerja (X ₃)	0.039	0.015
Kesesuaian Upah (Z)	1.045	
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)		

Sumber: Analisis Data Dengan F-Square (F²) PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh kecil dengan nilai *F-Square* 0.040 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Beban tidak ada (0.000) pengaruh terhadap kesesuaian upah. Fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil dengan nilai *F-Square* 0.001 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh kecil dengan nilai *F-Square* 0.023 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh kecil dengan nilai *F-Square* 0.039 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh sangat kecil dengan nilai *F-Square* 0.015 terhadap Kesesuaian upah. Kesesuaian upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Kesesuaian upah merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

c. Q-Square (Q²)

Q-Square (Q²) adalah ukuran untuk mengevaluasi kekuatan model prediktif model. *Q-Square (Q²)* dikenal sebagai koefisien relevansi prediktif dan digunakan untuk menilai sejauh mana model struktural mampu memprediksi data observasi yang tidak digunakan. dalam estimasi model. *Q-Square (Q²)* dihitung berdasarkan *blindfolding procedure* yakni teknik resampling yang menghapus sebagian data observasi secara sistematis kemudian memprediksi nilai-nilai yang hilang. *Q-Square (Q²)* menunjukkan seberapa baik model dapat

mereplikasi data observasi. Berikut kriteria nilai *Q-Square* (Q^2) (Ghozali & Latan, 2022):

- 1) $0.02 \leq Q^2 < 0.15$: Relevansi prediktif kecil.
- 2) $0.15 \leq Q^2 < 0.35$: Relevansi prediktif sedang.
- 3) $Q^2 \geq 0.35$: Relevansi prediktif besar.

Hasil uji *Q-Square* (Q^2) dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27
Q-Square (Q^2)

Variabel	Q^2 predict
Kesesuaian Upah (Z)	0.192
Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	0.380

Sember: Analisis Data Dengan *Q-Square* (Q^2) PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) memiliki relevansi prediktif yang kuat dalam model dengan nilai *Q-Square* (Q^2) 0.380. Variabel kesesuaian upah (Z) memiliki relevansi prediktif yang sedang dengan nilai *Q-Square* (Q^2) 0.192. Secara keseluruhan Model PLS SEM menunjukkan kemampuan prediksi yang baik terutama untuk variabel kesejahteraan tenaga kerja.

d. Model Fit atau *Goodness Of Fit*

Model Fit atau *Goodness Of Fit* adalah cara untuk menilai seberapa baik model yang dihipotesiskan cocok dengan data yang digunakan (Narimawati et al., 2022).

1) SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) adalah ukuran kesalahan rata rata antara makriks kovarian yang diobservasi dan yang diprediksi oleh model. ini dihitung berdasarkan residual (selisih) antara keduanya. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SRMR < 0.10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0.08 .

2) HPI (*Hoelter's Critical N*)

HPI (*Hoelter's Critical N*) mengukur sampel minimum yang diperlukan agar model dapat dianggap sebagai model yang baik (*good fit*). Pada penelitian ini kriteria rentang nilai NFI yaitu < 0.90 sudah mengidentifikasi model yang baik.

3) *Chi Square*.

Uji *chi square* mengukur perbedaan antara matriks kovarian yang diobservasi dengan yang diprediksi oleh model. Uji *chi square* digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel yang dimaksud dengan skala data variabel nominal pada penelitian ini kriteria rentang nilai *chi square* > 0.05 .

Hasil uji Model Fit atau *Goodness Of Fit* pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28
Model Fit atau *Goodness Of Fit*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.073	0.073
d_ULS	4.557	4.557
d_G	2.194	2.194
Chi-square	2301.775	2301.775
NFI	0.729	0.729

Sember: *Analisis Data Dengan Goodness Of Fit, PLS, 2024*

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa Nilai SRMR $0.073 < 0.10$ dan model juga dinyatakan *perfect fit* atau *cut off* karena nilai SRMR ≤ 0.08 yaitu 0.07 . Artinya nilai SRMR yang lebih kecil dari atau sama dengan 0.08 maka model memiliki kecocokan yang baik dengan data. Nilai HPI (*Hoelter's Critical N*) pada tabel menunjukkan nilai 0.729 yang berarti Nilai NFI $0.729 < 0.90$ sudah mengidentifikasi model yang baik (*good fit*). Dan nilai *chi square* 2301.775 . Berdasarkan pengujian Model Fit atau *Goodness Of Fit* secara keseluruhan maka dapat dinyatakan bahwa model yang dihipotesiskan cocok dengan data (Baik).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek).

Dari uji statistik diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dimana peningkatan beban kerja secara langsung dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja dalam konteks penelitian ini.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak kepada terjadinya inefisiensi kerja dan mempengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga kerja (Lukito & Alriani, 2018). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan tenaga kerja seimbang antara kemampuan dan tuntutan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semakin seimbang beban kerja dengan tuntutan pekerjaan maka kesejahteraan juga akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan teori *Demand Resource Model* oleh Bakker&Demerouti, (2007) yang menyatakan beban kerja yang seimbang dapat memberikan tantangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat memperbaiki aspek kesejahteraan psikologis dan emosional. Namun, beban kerja yang tidak terkendali dapat menjadi faktor penyebab ketidakpuasan yang menurunkan kesejahteraan. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag et al., (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kehidupan pribadi para tenaga kerja sehingga terjadinya ketidak seimbangan antara kehidupan dan bekerja. Beban kerja yang berlebihan juga akan berdampak pada loyalitas pekerja dan produktivitas. Menurut *World Health Organization* (WHO, 2019) Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, baik secara fisik, mental, sosial, maupun ekonomi.

Penelitian ini memberikan implikasi penting terutama bagi pengelola sumber daya manusia khususnya dalam konteks pelaku usaha kerajinan Songket Pandai Sikek karena mengisyaratkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada tenaga kerja harus diatur secara optimal untuk mendukung kesejahteraan mereka.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan fleksibilitas kerja tidak akan berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam konteks penelitian ini. Fleksibilitas kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja karena fleksibilitas memberikan peluang bagi individu untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan sosial.

Hal ini tidak sejalan dengan teori keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance theory*) oleh Greenhaus & Allen (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan tenaga kerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Fleksibilitas kerja juga dipandang sebagai elemen penting dalam teori permintaan-kendali (*demand control theory*) oleh Karasek (1979) dimana fleksibilitas kerja memberikan kontrol lebih besar kepada individu terhadap aspek pekerjaan mereka yang akhirnya mengurangi stres kerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung asumsi tersebut dalam konteks pada pengrajin Songket Pandai Sikek.

Beberapa kasus fleksibilitas kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ambiguitas peran (*role ambiguity*) dimana pekerja bingung tentang ekspektasi pekerjaan yang pada akhirnya dapat menurunkan kesejahteraan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif jika tidak dikelola dengan baik atau jika tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Hasil ini juga tidak

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Allen et al., (2015) bahwa fleksibelitas kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan tenaga kerja terutama ketika tersedia dukungan organisasi yang kuat.

Hasil ini memberikan implikasi penting bagi pelaku usaha atau organisasi dalam merancang kebijakan kerja. Fleksibelitas kerja mungkin tidak selalu menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, terutama jika tidak disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja mereka secara baik dan mengidentifikasi faktor faktor yang lebih signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dapat diartikan bahwa apabila motivasi meningkat maka kesejahteraan tenaga kerja juga akan meningkat. Hubungan antara motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan.

Salah satu teori yang relevan adalah *Self-Determination Theory* oleh Deci & Ryan (1985), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompensasi dan keterhubungan dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Ketika tenaga kerja memiliki motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik mereka cenderung merasa lebih puas, termotivasi dan berenergi dalam melaksanakan tugas sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Teori *Two factor* dari Herzberg (1959) juga mendukung hasil ini. Herzberg menyebutkan bahwa motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan salah satu aspek penting dari kesejahteraan tenaga kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, (2019). yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki motivasi akan bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih produktif yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan melalui pencapaian tujuan dan prestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pranoto, (2018) juga memperkuat hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang memiliki motivasi bekerja dalam diri mereka akan dapat meningkatkan kesejahteraan finansial juga dengan peningkatan gaji, bonus dan peluang promosi dikarenakan peningkatan kualitas kerja dan prestasi yang diraih.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu memberikan perhatian pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja seperti pemberian otonomi lebih besar dalam pekerjaan. Selain itu penting juga untuk memperhatikan keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kesesuaian upah. Dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kesesuaian upah pada konteks pada penelitian ini. Hubungan antara beban kerja dan kesesuaian upah dapat dijelaskan melalui konsep keadilan dan teori *Equity Theory* oleh Adams (1963).

Teori ini menyatakan bahwa persepsi individu terhadap keadilan kompensasi didasarkan pada perbandingan antara kontribusi yang mereka berikan contohnya seperti beban kerja dengan imbalan yang diterima. Dengan kata lain, Individu cenderung merasa puas jika mereka menganggap bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan upaya yang diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesesuaian upah yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, persepsi kesesuaian upah mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti, tingkat pendidikan, pola pikir dan kebijakan organisasi, dari pada beban kerja itu sendiri. Hal ini sejalan dengan

temuan beberapa studi yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan upah sering kali tidak hanya didasarkan pada aspek beban kerja tetapi juga pada aspek lain yang dianggap relevan oleh tenaga kerja.

Teori *Expectancy Theory* oleh Vroom (1964) juga relevan dengan hasil penelitian ini. Dalam teori ini, keinginan untuk bekerja keras dalam persepsi terhadap kesesuaian upah bergantung pada keyakinan individu bahwa upaya mereka akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Jika tenaga kerja tidak melihat hubungan langsung antara peningkatan beban kerja dengan peningkatan upah mereka mungkin tidak dianggap sebagai beban kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian upah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ono & Yamada, (2007), Penelitian ini menguji hubungan antara beban kerja dan upah di Jepang dengan menggunakan data survei pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja dan upah. Tenaga kerja dengan beban kerja yang lebih tinggi cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi, terutama jika mereka memiliki keterampilan yang sesuai dan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa ada batasan dimana beban kerja yang sangat tinggi dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi upah mereka secara negatif.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam merancang sistem penggajian dan kebijakan kompensasi. Ketidakhubungan antara beban kerja dan kesesuaian upah menunjukkan bahwa upah mungkin tidak dipersepsikan sebagai refleksi langsung dari beban kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi mereka transparan dan didasarkan pada faktor faktor yang dianggap relevan oleh tenaga kerja seperti pencapaian kinerja, tingkat tanggung jawab atau pengalaman. Organisasi perlu juga memperhatikan komunikasi yang efektif terkait kebijakan kompensasi untuk mengurangi potensi ketidakpuasan. Jika tenaga kerja merasa bahwa upah mereka tidak mencerminkan kontribusi mereka, meskipun beban kerja tidak

menjadi faktor utama, hal ini berdampak negatif pada motivasi dan keterlibatan mereka.

5. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah. Dapat diartikan bahwa apabila fleksibilitas kerja meningkat (baik) maka kesesuaian upah juga akan naik. Besaran upah menyesuaikan kondisi sistem fleksibilitas. Kecil atau besarnya upah bergantung pada kondisi (baik atau buruk) sistem fleksibilitas kerja.

Hubungan antara fleksibilitas kerja dan kesesuaian upah dijelaskan melalui beberapa teori yang relevan. Salah satu teori yang mendasari hasil ini adalah *Equity Theory* oleh Adams (1963) yang menyatakan bahwa persepsi keadilan kompensasi dipengaruhi oleh perbandingan antara kontribusi tenaga kerja dan imbalan yang diterima. Dalam konteks fleksibilitas kerja, tenaga kerja mungkin menganggap fleksibilitas sebagai dampak timbal balik non moneter yang berkontribusi pada kesesuaian upah secara keseluruhan. Ketika tenaga kerja diberikan fleksibilitas untuk menyesuaikan jadwal kerja atau pelaksanaan tugas, mereka cenderung merasa bahwa upah yang diterima lebih sepadan dengan pengalaman kerja mereka.

Hasil ini juga selaras dengan *Social Exchange Theory* oleh Blau (1964) yang menekankan bahwa hubungan kerja melibatkan pertukaran umbal balik antara karyawan dan organisasi. Dalam hal ini, fleksibilitas kerja dapat dipandang sebagai bentuk dukungan dari organisasi yang meningkatkan persepsi tenaga kerja terhadap nilai total kompensasi (upah). Ketika fleksibilitas kerja diberikan tenaga kerja merasa dihargai yang dapat memperkuat persepsi bahwa upah mereka sesuai dengan ekspektasi.

Selain itu, teori *Job Demands Resources* oleh Bakker & Demerouti (2001) juga relevan dengan hasil penelitian ini. Fleksibilitas kerja bertindak sebagai sumber daya pekerjaan yang membantu tenaga kerja mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Dengan fleksibilitas kerja individu

memiliki kontrol lebih besar atas bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang dapat meningkatkan persepsi keseimbangan antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diterima. Dalam konteks ini fleksibilitas kerja dapat menjadikan faktor yang mempengaruhi persepsi positif terhadap kesesuaian upah.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Neumann et al., (2016), yang meneliti apakah fleksibilitas kerja, seperti pekerjaan paruh waktu atau kontrak sementara, membawa imbalan karir yang lebih rendah atau lebih tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bisa menjadi sumber premi karir dalam beberapa kasus, tetapi juga dapat menyebabkan penalti karir dalam kasus lain, tergantung pada faktor-faktor kontekstual. Dalam penelitian (Ono & Tomohiro, 2013) yang memfokuskan penelitian pada dampak fleksibilitas kerja terhadap upah di Jepang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau kemungkinan untuk bekerja dari rumah, dapat memiliki efek yang berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan karakteristik individu termasuk dalam besaran upah dan penyesuaian besaran upah tersebut. Artinya hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan organisasi dalam merancang strategi penggajian dan pengelolaan sumber daya manusia. Fleksibilitas kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap persepsi kesesuaian upah sehingga organisasi dapat mempertimbangkan untuk memasukkan elemen fleksibilitas kerja sebagai bagian dari paket kompensasi. Fleksibilitas kerja juga dapat berfungsi sebagai strategi non finansial yang efektif untuk meningkatkan kepuasan tenaga kerja terhadap kompensasi. Hal ini sangat relevan bagi organisasi yang menghadapi keterbatasan anggaran dalam memberikan kenaikan upah langsung karena fleksibilitas kerja dapat memberikan nilai tambahan bagi tenaga kerja tanpa meningkatkan biaya langsung.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesesuaian. Dapat diartikan bahwa naik turunnya motivasi tidak berpengaruh pada kesesuaian upah dalam konteks penelitian ini. Motivasi kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi persepsi tenaga kerja terhadap kompensasi atau kesesuaian upah.

Berdasarkan teori *Equity Theory* oleh Adams (1963), tenaga kerja mengevaluasi keadilan kompensasi atau kesesuaian upah dengan membandingkan kontribusi yang mereka berikan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesesuaian upah. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi persepsi mengenai upah.

Teori *Expectancy Theory* oleh Vroom (1964) memberikan perspektif yang relevan. Dalam teori ini persepsi individu terhadap hubungan antara upaya, kinerja dan imbalan memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi mereka. Jika tenaga kerja tidak melihat hubungan yang jelas antara motivasi mereka dengan hasil yang diterima dalam bentuk upah maka motivasi kerja tidak akan secara langsung mempengaruhi persepsi tenaga kerja terhadap kesesuaian upah.

Teori *Self Determination Theory* oleh Deci dan Ryan (1985) menyatakan bahwa motivasi kerja khususnya motivasi intrinsik lebih berkaitan dengan kepuasan secara psikologi dari pada kompensasi finansial, hal ini dapat menjelaskan bahwa mengapa motivasi kerja tidak secara langsung mempengaruhi kesesuaian upah karena motivasi intrinsik cenderung lebih berhubungan dengan nilai pekerjaan yang bermakna, pengembangan diri dan keseimbangan kehidupan dari pada aspek material seperti upah.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Narmaditya & Riant, (2019) menjelaskan bahwa peningkatan motivasi dan produktivitas menjadi dasar bagi kenaikan upah di masa yang akan datang,

karena organisasi atau perusahaan cenderung menghargai dan mengkompensasi karyawan yang berkinerja tinggi dengan baik. Dalam studi yang dilakukan oleh ditemukan bahwa hubungan positif antara motivasi kerja dan kesesuaian upah juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Yeni, 2023)

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi bahwa motivasi kerja, meskipun penting untuk kinerja dan produktivitas mungkin bukan faktor yang secara langsung mempengaruhi persepsi tenaga kerja terhadap kesesuaian upah. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan elemen lain yang lebih relevan dan membentuk persepsi kesesuaian upah seperti transparansi dan kebijakan penggajian serta keadilan internal dan eksternal. Tidak berarti bahwa motivasi kerja tidak penting dalam konteks organisasi. Motivasi kerja tetap menjadi elemen krusial dalam menciptakan tenaga kerja yang berkomitmen dan produktif. Dengan memastikan tenaga kerja merasa termotivasi memiliki penghargaan non finansial organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan meskipun berdampak terhadap persepsi kesesuaian upah mungkin tidak langsung.

7. Pengaruh Kesesuaian Upah Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Dari uji statistik diperoleh bahwa kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dapat diartikan juga semakin baik upah yang diberikan maka akan semakin baik juga kesejahteraan tenaga kerja. Upah yang baik tentunya mengandung unsur adil, memenuhi syarat dan kepastian.

Kesesuaian upah dapat dipahami melalui *Equity Theory* oleh Adams (1963) yang menyatakan bahwa individu mengevaluasi keadilan kompensasi berdasarkan perbandingan antara kontribusi dengan imbalan yang diterima. Ketika tenaga kerja merasa bahwa upah yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan menciptakan persepsi keadilan yang dapat meningkatkan kesejahteraan. Persepsi bahwa upah yang adil dan layak menjadi elemen

penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan keseimbangan emosional tenaga kerja.

Teori *Maslow's Hierarch of need relevan* oleh Maslow (1943) untuk menjelaskan hasil ini. Upah yang sesuai memenuhi kebutuhan dasar tenaga kerja seperti kebutuhan fisiologi (makanan, tempat tinggal) dan keamanan (stabilitas finansial). Ketika kebutuhan dasar terpenuhi tenaga kerja dapat fokus pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan. Teori *Self Determination Theory* oleh Deci & Ryan(1985) juga memberikan wawasan bahwa kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh motivasi intrinsik tetapi juga motivasi ekstrinsik seperti imbalan finansial. Ketika tenaga kerja merasa bahwa upah yang diterima adil dan sesuai mereka cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis karena faktor ini memberikan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dalam organisasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nidya, (2021) & Sutedi, (2023) yang ada kesimpulannya penelitian ini menyatakan bahwa kesesuaian upah memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja, dimana upah yang adil dan layak berkontribusi langsung pada pemenuhan kebutuhan dasar pekerja. Upah yang sesuai juga berfungsi sebagai alat motivasi yang meningkatkan produktivitas dan kepuasan tenaga kerja. Penelitian menunjukkan bahwa upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat memberikan stabilitas ekonomi bagi tenaga kerja yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya kesesuaian upah sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, Organisasi perlu memastikan bahwa sistem penggajian dirancang secara transparan dan adil dengan mempertimbangkan faktor faktor seperti tingkat tanggung jawab dan standar industri. Keadilan dalam penggajian tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja tetapi juga memperkuat loyalitas dan

komitmen terhadap organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif tentang kebijakan kompensasi juga penting. Organisasi perlu menjelaskan bagaimana keputusan terkait upah dibuat sehingga tenaga kerja memiliki pemahaman yang jelas dan merasa bahwa proses tersebut adil.

8. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dimediasi Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Gari uji statistik diperoleh bahwa beban kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dapat diartikan bahwa walaupun beban kerja meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah. Beban kerja sering dikaitkan dengan kesejahteraan tenaga kerja melalui berbagai mekanisme termasuk kesesuaian upah.

Job Demands Resources (JD-R) Model (2001) oleh Demerouti et.,al menyatakan bahwa beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung menyebabkan stress dan kelelahan yang pada gilirannya dapat menurunkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam model ini kesesuaian upah sering dipandang sebagai sumber daya yang dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian upah tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa teori termasuk *Effort Reward Imbalance Theory* oleh Sigrist (1996) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara usaha (beban kerja) dan imbalan dapat menyebabkan stres kerja, jika tenaga kerja tidak merasa bahwa beban kerja mereka mereka diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, pengaruh upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja menjadi tidak signifikan terutama jika beban kerja itu sendiri memiliki dampak langsung yang dominan terhadap kesejahteraan. *Stress Strain Model* oleh Karasek & Theorell (1979) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya kerja dapat menyebabkan tekanan kerja yang besar yang pada akhirnya

mempengaruhi kesejahteraan. Namun dalam konteks penelitian ini kesesuaian upah tampaknya tidak cukup kuat untuk memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan kemungkinan karena tenaga kerja lebih memprioritaskan faktor faktor lain.

Sunarso, (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi seperti pengrajin. Persepsi keadilan dalam upah dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli et al., (2021), berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja meskipun beban kerja tinggi. Penelitian ini juga mendukung bahwa kesesuaian upah dapat menciptakan persepsi positif yang meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kerja. Kesesuaian upah juga mendorong rasa keadilan dalam organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan emosional.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi yakni bahwa peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang menghadapi beban kerja tinggi tidak cukup hanya bergantung pada kesesuaian upah. Beban kerja yang tinggi mungkin memerlukan intervensi langsung dalam bentuk pengelolaan tuntutan kerja. Organisasi juga perlu menyadari bahwa upah yang sesuai tetap menjadi elemen penting dalam membangun persepsi keadilan dan kepuasan kerja. Namun untuk tenaga kerja dengan beban kerja yang tinggi kompensasi yang adil mungkin tidak cukup untuk mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan. Oleh karena itu, organisasi harus mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan beban kerja.

9. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dimediasi Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Hasil uji statistik diperoleh bahwa fleksibilitas kerja dimediasi dengan kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Artinya apabila terjadi peningkatan atau penurunan dari sistem fleksibilitas mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah sebagai sarana memperkuat pengaruh tersebut.

Fleksibilitas kerja seringkali dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam menciptakan keseimbangan kerja dengan kehidupan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. *Work Life Balance Theory* oleh Clark (2000) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan tenaga kerja untuk menyeimbangkan tuntutan profesional dan pribadi. Ketika organisasi memberikan fleksibilitas, tenaga kerja merasa lebih mampu mengelola waktu dan energi yang berdampak positif pada kesejahteraan.

Kesesuaian upah dalam hal ini memainkan peran sebagai mediasi yang menguatkan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan. Berdasarkan *Equity Theory* oleh Adams (1963), tenaga kerja mengevaluasi keadilan dalam hubungan kerja termasuk fleksibilitas kerja melalui imbalan yang diterima. Ketika fleksibilitas kerja didukung oleh upah yang sesuai akan menciptakan rasa keadilan yang lebih besar yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Fleksibilitas kerja dapat bertindak sebagai sumber daya pekerjaan yang mengurangi tuntutan emosional atau fisik sementara kesesuaian upah berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang memperkuat efek positif fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja merasa dihargai dan memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerja sehingga mendukung peningkatan kesejahteraan. Hal ini juga sejalan dengan teori *Job Demands Resources (JD-R) Model* oleh Demerout et.,al (2001).

Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chung & van der Horst, (2018) yang menyatakan bahwa kesesuaian upah mengacu

pada sejauh mana tenaga kerja merasa bahwa upah yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan fleksibilitas kerja yang mereka berikan. Jika upah dianggap adil oleh tenaga kerja, hal ini dapat memperkuat persepsi kesejahteraan. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja salah satunya melalui upah yang sesuai kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Edwina, (2023) juga selaras dengan hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja terutama apabila dimediasi oleh kesesuaian upah. Fleksibilitas kerja seperti jam kerja fleksibel (*flexitime*), lokasi kerja fleksibel (*flexplace*), memberikan tenaga kerja bebas dalam mengatur waktu dan tempat kerja sehingga dapat meningkatkan keseimbangan kerja dengan kehidupan (*Work life balance*). Meskipun fleksibilitas kerja meningkatkan kenyamanan tetapi apabila upah yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan maka efek positif fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan akan berkurang.

Hasil ini memberikan wawasan penting bagi organisasi bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak langsung pada kesejahteraan tenaga kerja tetapi juga dapat ditingkatkan melalui kebijakan upah yang sesuai. organisasi harus mempertimbangkan pendekatan terpadu yang mengintegrasikan fleksibilitas kerja dengan kebijakan kompensasi yang adil dan transparan.

Penerapan fleksibilitas kerja dapat memberikan tenaga kerja kemampuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Namun, fleksibilitas ini perlu didukung oleh struktur upah yang mencerminkan keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja. Jika tenaga kerja merasa lebih puas dan sejahtera dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran sinergi antara fleksibilitas kerja dan kebijakan kompensasi dalam membangun kesejahteraan tenaga kerja dan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif.

10. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dimediasi Kesesuaian Upah Pada Pengrajin Songket Pandai Sikek

Hasil uji statistik diperoleh bahwa motivasi kerja dimediasi kesesuaian upah tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Artinya meningkat atau menurunnya motivasi tidak mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja dengan mediasi kesesuaian upah.

Motivasi kerja adalah faktor penting dalam menentukan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam konteks ini kesesuaian upah dianggap sebagai salah satu faktor ekstrinsik yang dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kesejahteraan. Namun, hasil analisis ini menunjukkan bahwa kesesuaian upah tidak cukup untuk memediasi hubungan tersebut secara signifikan. Penjelasan ini dapat didukung oleh teori *Two Factor Theory* oleh Herzberg (1959) yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor higienis. Motivasi kerja cenderung berhubungan dengan faktor motivasi sedangkan kesesuaian upah lebih dikaitkan dengan faktor higienis yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik. Oleh karena itu, meskipun kesesuaian upah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hal ini mungkin tidak cukup untuk memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan.

Job Demands Resource (JD-R) Model oleh Demerouti (2001) menjelaskan bahwa kesejahteraan tenaga kerja dipengaruhi oleh sumber daya yang mendukung mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Sumber daya seperti motivasi kerja yang kuat dapat langsung meningkatkan kesejahteraan sementara kesesuaian upah meskipun penting mungkin tidak selalu bertindak sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan ini. Hal ini biasa terjadi karena kesejahteraan tenaga kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor faktor kompleks lainnya.

Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diiringi dengan kepuasan terhadap upah dapat mempengaruhi kesejahteraan secara signifikan. Penelitian ini dilakukan oleh Hersusdadikawati, (2023) yang menjelaskan bahwa ketika

tenaga kerja merasa upah mereka adil, maka tenaga kerja akan lebih termotivasi dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan sikap positif, yang akhirnya berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan. Penelitian yang mendukung pandangan ini, menekankan bahwa pemberian upah yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Hasil ini tidak selaras dengan temuan dalam penelitian.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kesesuaian upah tidak selalu memainkan peran sebagai mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih fokus pada strategi lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Selain itu, organisasi harus tetap memastikan bahwa sistem penggajian adil dan sesuai karena ketidakadilan dalam upah dapat berdampak negatif pada motivasi tenaga kerja meskipun dampak mediasi terhadap kesejahteraan tidak signifikan. Hasil ini menggaris bawahi bahwa motivasi tetap merupakan faktor kunci dalam kesejahteraan tenaga kerja namun upaya untuk meningkatkan kesejahteraan harus melibatkan lebih dari sekedar kompensasi dengan fokus pada pengembangan faktor intrinsik dan nonmaterial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait Pengaruh Beban kerja, Fleksibelitas kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dimediasi Kesesuaian Upah Studi Kasus Pengrajin Songket Pandai Sikek. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur pengaruh variabel beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja sebesar 0.206. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja. selanjutnya, nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 2.489 lebih besar dari nilai t-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu *p-value* sebesar 0.013 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, Dengan demikian hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima. Beban kerja **berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja
2. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa fleksibelitas kerja memiliki nilai koefisien pengaruh sebesar -0.032 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara fleksibelitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja bersifat negatif dan sangat lemah. Selain itu nilai t-statistik sebesar 0.371 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini juga diperkuat oleh nilai *p-value* sebesar 0.711 yang jauh lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa fleksibelitas kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak. Fleksibelitas kerja **tidak berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien pengaruh sebesar 0.197 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Nilai t-statistik sebesar 2.369 yang lebih besar dari

t-tabel (1.99) pada tingkat signifikan 5% menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Diperkuat dengan *p-value* sebesar 0.018 yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil ini hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima. Motivasi kerja **berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh beban kerja terhadap kesesuaian upah adalah sebesar 0.031. Nilai ini menunjukkan hubungan positif yang sangat lemah antara beban kerja dan kesesuaian upah. Namun nilai t-statistik sebesar 0.248 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5% mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0.804 yang jauh lebih besar dari 0.05 memperkuat kesimpulan bahwa tidak ada bukti empiris yang cukup mendukung pengaruh beban kerja terhadap kesesuaian upah. Berdasarkan hipotesis H_4 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah ditolak. Beban kerja **tidak berpengaruh** terhadap kesesuaian upah.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.271 terhadap kesesuaian upah. Nilai ini menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara fleksibilitas kerja dan kesesuaian upah. Dengan nilai t-statistik sebesar 1.99 yang sama dengan t-tabel pada tingkatan signifikan 5% serta *p-value* sebesar 0.047 yang lebih kecil dari 0.05 hubungan ini terbukti signifikan secara statistik. Berdasarkan hipotesis (H_5) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah diterima. fleksibilitas kerja **berpengaruh** terhadap kesesuaian upah.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.199 terhadap kesesuaian upah. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kesesuaian upah meskipun hubungan tersebut lemah. Nilai t-statistik sebesar 1.827 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa hubungan

tersebut tidak signifikan secara statistik. Selain itu, *p-value* sebesar 0.068 yang lebih besar dari 0.05 memperkuat kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kesesuaian upah. Berdasarkan hipotesis H_6 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kesesuaian upah ditolak. Motivasi kerja **tidak berpengaruh** terhadap kesesuaian upah.

7. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kesesuaian upah memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.624 terhadap kesejahteraan tenaga kerja, nilai ini menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kesesuaian upah dan kesejahteraan tenaga kerja. Nilai *t*-statistik sebesar 12.527 yang jauh lebih besar dari pada nilai *t*-tabel (1.99) pada tingkat signifikan 5% dan *p-value* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Berdasarkan hipotesis (H_7) yang menyatakan bahwa kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima. Kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.02 dengan nilai *t*-statistik sebesar 0.25 yang lebih kecil dari nilai *t*-tabel (1.99) pada tingkat signifikan 5% serta *p-value* sebesar 0.803 yang lebih besar dari 0.05, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, kesesuaian upah tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis (H_8) yang menyatakan bahwa beban kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak. Beban kerja dimediasi kesesuaian upah **tidak berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja
9. Hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.169 terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Nilai *t*-statistik sebesar 1.962 lebih besar dari nilai *t*-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5% dan *p-value* sebesar 0.05. Hali ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja melalui kesesuaian upah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis

(H₉) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dimediasi kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja diterima. Fleksibilitas kerja dimediasi kesesuaian upah **berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

10. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan yang dimediasi oleh kesesuaian upah memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.124. Dengan nilai t-statistik sebesar 1.798 yang lebih kecil dari t-tabel (1.99) pada tingkat signifikansi 5% serta *p-value* sebesar 0.072 yang lebih besar dari 0.05, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian hipotesis H₁₀ yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja ditolak. Motivasi kerja yang dimediasi oleh kesesuaian upah **tidak berpengaruh** terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

B. Saran

Berdasarkan interpretasi dari hasil penelitian dan kesimpulan maka selanjutnya diberikan saran yang kiranya dapat memberi manfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pengrajin dan organisasi terkait.

Saran yang diberikan bagi pengrajin dan organisasi terkait yaitu bagi pengrajin sebaiknya dapat manajemen beban kerja agar dapat mengurangi beban kerja yang tinggi, Meningkatkan motivasi internal dengan fokus pada tujuan jangka panjang agar dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan komunikasi dengan baik dengan organisasi atau pun sesama rekan pengrajin. Bagi organisasi terkait Organisasi perlu memastikan kesesuaian upah dengan kontribusi tenaga kerja agar kesejahteraan meningkat secara signifikan, rancangan kebijakan kerja yang mendukung fleksibilitas tanpa mengurangi produktivitas karena fleksibilitas yang dimediasi oleh kesesuaian upah dapat meningkatkan kesejahteraan, dan berikan program serta insentif untuk meningkatkan motivasi kerja .

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam dan dijadikan sebagai referensi dan pedoman dalam kebutuhan akademisi khususnya program studi manajemen bisnis syariah serta tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh beban kerja, fleksibilitas kerja dan motivasi kerja serta kesejahteraan tenaga kerja dan juga kesesuaian upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Aditiya, W. (2024). Analisis Jalur (Path analysis) menggunakan SmartPLS. *ResearchGate*.
- Afandi, M. Y. (2009). *Fiqh muamalah dan implementasinya dalam lembaga keuangan syari'ah*. Logung Pustaka.
- Ageng, S. K., & Nugraha, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1).
- Al-Bouti, R. M. S. (2005). *Dlwabith al-Maslahat fi alSyari'at al-Islamiyah*. Dar al-Fikr.
- Al-Qurtubi. (2005). *Al-Jami' li Ahkami al-Qur'an*. Dar al-Hadis.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Allen, Johnson, Kibuzh, & Shockley. (2015). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). *Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility*. *Personnel Psychology*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Amiruddien, M., Widodo, A. P., & Isnanto, R. R. (2021). Evaluasi Tingkat Penerimaan Sistem Manajemen Aset Menggunakan Metode HOT-FIT. *J. Sistem Info. Bisnis*, 11(2), 87–96. <https://doi.org/10.21456/vol11iss2pp87-96>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout

- Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Aziza, N. (2021). *Analisis Perbandingan Pemikiran Abraham H. Maslow dan Al-Ghazali Tentang Konsep Kesejahteraan dan Relevansinya di Indonesia*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Badriyyah, Z. H., Setyaningsih, Y., & Ekawati, E. (2021). Hubungan Faktor Individu, Durasi Kerja, Dan Tingkat Risiko Ergonomi Terhadap Kejadian Musculoskeletal Disorders Pada Penenun Songket Pandai Sikek. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(6), 778–783. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i6.31407>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*.
- Cahyani, D. A. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Tenaga Kerja Hotel Berbintang di Kota Yogyakarta. *Dyah, Wulan*.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Čiarnienė, R., Vienažindienė, M., & Adamonienė, R. (2018). Implementation of Flexible Work Arrangements for Sustainable Development. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4). <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n4p11>
- Damayanti, D., & Pratama, F. (2018). Analisis Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Online Delivery Food Menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling. *Jurnal Gaussian*, 4(361–37).
- Dewi, S. N. Y. (2019). Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam. *Jurnal Econetica*, 1(2), 11–24.
- Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*

Universitas Muria Kudus, I(1), 15–23.

- Dinarwati, E., & Eflina Purba, D. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi. *Psyche 165 Journal*, 143–148. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.250>
- DIPTA, I. P. P. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bali.*
- Eldy, E. (2008). Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT SAI APPAREL INDUSTRIES Elifaz Eldy , Ari Pradhanawati , Hari Susanta Nugraha Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Email : elifazeldy@gmail.com. *Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, Dan Ekologi*, 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/102616-ID-none.pdf>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. *Spirit Publik*, 15(2), 111–130.
- Farida, U. (2023). *Pengaruh Upah, Jaminan Sosial Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Harian Tetap (Studi Kasus Pada Pt. Kudus Karya Prima Desa Terban, Jekulo, Kudus).*
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Frontiers. (2023). *The workforce well-being imperative, Paving the way for human sustainability in workplace culture.* Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/employee-wellbeing.html>
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris.* Univeraitas Diponegoro.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers

- Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamid, D. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi cet 13*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revi)*.
- Herniyanti, H., Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Pengukuran Penerimaan Website Mulawarman Online Learning System (MOLS) Pada Universitas Mulawarman Menggunakan Theory Of Planned Behavior (TPB). *Adopsi Teknologi Dan Sistem Informasi (ATASI)*, 2(1), 1–10.
<https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.274>
- Hersusdadikawati. (2023). No Title. *Journal of Law Education and Business*.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103>
- Hill, Ferris, & Märtinson. (2013). Does it Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*, 220–241.
- Indonesia, D. P. (2021). *Kamus Bahasa Indonesia*.
- Irchamillah, I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 280–295.
<https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.3721>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2009). *Organizational Behavior and Management (Edisi 8)*. McGraw-Hill Education.

- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Kamaluddin, & Muhajirin. (2018). Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Minat Beli Konsumen Dalam Berbelanja Online (Studi Kasus Pada Mahasiswa STIE BIMA). *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Karasek. (1997). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. In *Administrative Science Quarterly*.
- Kasenda, R. (2017). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1894>
- KAYA, Ş. D., İLERİ, Y. Y., & KARA, B. (2022). What has flexible working provided for us in the Covid 19 pandemic period? *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/eab.987090>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work- life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kurnia, D. K. (2019). *Pengaruh Peran Ganda ,Fleksibilitasjam Kerja, Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*.
- Kurnia, N. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Mental Tenaga Kerja di Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPTA)*.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Laia, D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 111–124.
- Lestar, V. N. S. dkk. (2017). Sisitem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, Vol.8, No.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.

- Lupita, R., & Azzuhri, M. (2015). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Angewandte Chemie International Edition.*, 6(11), 951–952.
- Magdalena, R., & Angela Krisanti, M. (2019). Analisis Penyebab dan Solusi Rekonsiliasi Finished Goods Menggunakan Hipotesis Statistik dengan Metode Pengujian Independent Sample T-Test di PT.Merck, Tbk. *Jurnal Tekno*, 16(2), 35–48. <https://doi.org/10.33557/jtekno.v16i1.623>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Marina, M., Novianti, M. B., Nurbaeti, N., Wati, I., & Santoso, S. (2021). Strategi Penerapan Flexible Working Arrangement Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Perhubungan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.22441/jdm.v4i2.12174>
- Marliana, R. R. (2021). Pelatihan Pls-Sem Menggunakan Smartpls 3.0 Dosen Mata Kuliah Statistika Fisip Uin Sunan Gunung Djati Bandung. *Jurnal Abdimas Sang Buana*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.32897/abdimasusb.v2i2>
- Martahadi, I. G. Y., Rai Suwena, K., & Krisna Heryanda, K. (2024). The Role Of Motivation In Mediating The Influence Of Job Characteristics And Workload On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 758–773. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Martono, A. (2019). *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Bhuana Ilmu Populer
- Mathis, R.L., & Jochson, J. H. (2013). *Manajemen Suber Daya Manusia* (Jilid 1). Salemba Empat.
- Mikola, W. oky A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten gresik*.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Moen, Kelly, & Hill. (2011). *Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment*. *Social Problems*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabhani, T. (1997). *Al Nidzam Al Iqtishaddi fi Al Islam*. Al-Azhar Press.
- Nanda, A. A., Deni Panca, R., & Rohman, H. F. (2023). Analisis Sistem Upah Di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, Vol.2, No.
- Narimawati, U., Sarwono, J., & Sarwono, J. (2022). Kajian Tentang Indeks Kecocokan Model Dalam Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Kovarian D Alam Lisrel Dan Amos Serta Berbasis Partial Least Square Dalam Pls Sem. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 20(2), 85–94. <https://doi.org/10.34010/miu.v20i2.9497>
- Narmaditya, B. S., & Riant, N. (2019). The Relationship between Employee Motivation and Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Neumann, L., Ulrich, T., & Oliver, L. (2016). “Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?” *Journal of Vocational Behavior*.
- Nidya. (2021). *Ananlisis pengaruh upah minimum terhadap produktivitas*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/>
- Ningrum, N. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 5(2), 145–151. <https://doi.org/10.24127/ja.v5i2.1224>
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Gusmanely, Z. (2024). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 6(2), 125. <https://doi.org/10.13057/ijas.v6i2.78921>
- Oh, H., Yun, Y., & Myung, R. (2024). Driver behavior and mental workload for takeover safety in automated driving: ACT-R prediction modeling approach. *Traffic Injury Prevention*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/15389588.2023.2300640>
- Ono, H., & Tomohiro, T. (2013). The Wage Effects of Workplace Flexibility in Japan. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*.
- Ono, H., & Yamada, E. (2007). “The Impact of Workload on Wages: Evidence from Japanese Employment Data.” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46.
- Pranoto, T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja di

- Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMK)*.
- Pratiwi, nuning. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1, 213–214.
- Purba, B. (2020). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18, 1–2. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/download/427/432
- Qardawi, Y. (1997). *Pesan Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Robbani Press.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Rahmi, J., & Riyanto. (2022). Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry). *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 13(1), 1–12.
- Ray, T. K., & Regina, P. (2020). *Work Flexibility and Worker Well-being: Evidence from the United States*. Niosh Science Blog. <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2022/03/11/work-flexibility/>
- Responsif, J. (2022). Pengaturan Upah Berdasarkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal UGJ*.
- Sabila, A. S., & Sari, M. W. (2024). *Efek Adanya Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan pada PT . PLN (Persero) Kabupaten Sijunjung Kabupaten Sijunjung*. 2(2).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Santoso, A. P. A., Suhatmi, E. C., Hastuti, I., & Pamungkas, Z. B. (2021). Analisis Yuridis Pemberian Upah di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i3.2006>
- Saputra, A. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pegawai*. 3(2), 62–74.
- Saputra, H. (2018). Rejection Penggunaan Atbm Dan Atbmtt Dalam Pembuatan Songket Pandai Sikek. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24036/scs.v5i1.109>

- Sari, I. (2018). Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen dalam Penguas. *Manajemen Tools*, 9(1), 41–52. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/191>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Schott, C., & Michael, B. (2018). Linking Intrinsic Motivation, Risk-Taking Propensity and Entrepreneurial Intention: The Role of Self-Efficacy. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*.
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 442–452. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2147>
- Selby, C., & Wilson, F. (2003). *Flexible Working Handbook*.
- Setiyo Utomo. (2019). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Parameter*, 4(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.27>
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 4(2), 169–174. http://ejournal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/10443
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Siegrist. (1996). Diverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27–41.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Sonnentag, S., Tim, V., & Ute, C. (2017). "The Impact of Workload on Employee Well-being: A Multilevel Model of Psychological Detachment as Mediator.

Journal of Occupational Health Psychology.

- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Stavrou, E., Spiliotis, S., & Charalambous, C. (2019). Flexible working arrangements in context: An empirical investigation through self-organizing maps. *European Journal of Operational Research*, 202(3), 893–902. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2009.06.021>
- Sugiyono. (2022). Pengaruh Upah dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Sunarso. (2022). Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. *Technomedia Journal*, 7.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Teori Motivasi. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Suriana, S., Rahmawati, R., & Ekawati, D. (2022). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi Mahasiswa terhadap Perkuliahan Online. *SAINTIFIK*, 8(1), 10–19. <https://doi.org/10.31605/saintifik.v8i1.362>
- Sutedi, A. (2023). *Komponen upah dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/>
- Sutrisno dalam (Ahmad Fauzi 2023). (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- Syifaurrehman, A., & ... (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. *EProceedings ...*, 9(5), 2900–2907. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18392%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/18392/17994>
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tola, D., & Bata, V. (2022). Analisis Harga Jual Terhadap Peningkatan Upah Kerja Kerajinan Tangandi Kabupaten Manggarai. *Jurnal Education and Development*, 10(2), 132–136.

- Trimaya, A. (2016). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.
- Tsagkanou, M., Polychroniou, P., & Vasilagkos, T. (2022). The impact of mentoring on work-family balance and job satisfaction in the hotel industry in Greece: The mediating role of working environment and flexibility. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 21(4), 572–592. <https://doi.org/10.1080/15332845.2022.2106617>
- Ulya, S. I., & Rachmat Risky, K. (2020). Upah dalam prespektif islam. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Umar, A. (2012). *Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. 10.
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2019). Peran Moderasi Dari Stress Kerja Pada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 91–99. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v9i2.156>
- Utami, Y. P., & Maskar, U. (2022). Analisis Kesulitan Belajar Matematika Model Asynchronous Pada Siswa Smkn 9 Bandar Lampung Melalui Google Classroom. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.33365/ji-mr.v3i1.1761>
- Utomo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Arcan.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>
- Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1209>
- WHO. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. Retrieved from WHO Website.
- Wibowo, Y. (2021). *Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millennial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia)* [universitas Gajah Mada]. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196634>

- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1–154.
- Wingerden, J. Van. (2023). *The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance*. PLOS ONE.
- World Bank. (2019). The Changing Nature of Work. World Bank Publications. *World Development Report 2019*.
- Yeni, A. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 08(01), 1–23.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>
- Zulkifli, Kokoroko, & Ibrahim. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Upah terhadap Kesejahteraan. *Jurnal Biomedika Kesehatan*, 4.